

大学通识类课程“十三五”规划教材

大学生职业生涯规划

李 明 余 珊 主编

宋 益 王留志 邓 君 王玉芳 副主编

電子工業出版社·

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书以实用、实际、实效为原则，用通俗易懂的语言和大量真实案例，帮助大学生了解如何进行职业生涯规划，并围绕制订职业生涯规划给出大量注意事项。全书分为三篇：第一篇为理论篇，主要介绍职业、职业生涯规划的相关概念和理论，以及大学生职业生涯规划的意义和影响因素；第二篇为方法篇，从大学生如何进行自我认知、评估职业机会、职业生涯目标与路线设计、职业生涯的实施与反馈等方面具体阐述大学生进行职业生涯规划的步骤与方法，探讨大学生在进行职业生涯规划时出现的常见问题；第三篇为提高篇，从大学生情商的修炼、就业能力的培养和职业道德的树立三方面入手，阐述大学生如何从学生向职业人转变。

本书可作为普通高等学校低年级本科生、专科生的教材，也可供其他人员参考。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业生涯规划/李明，余珊主编. —北京：电子工业出版社，2019.2
ISBN 978-7-121-35537-0

I. ①大… II. ①李… ②余… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2018）第 259541 号

策划编辑：谭海平

责任编辑：谭海平

印 刷：

装 订：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编：100036

开 本：720×1 000 1/16 印张：18.5 字数：373 千字

版 次：2019 年 2 月第 1 版

印 次：2019 年 2 月第 1 次印刷

定 价：35.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）88254552。

前言

社会变革、科技革命、经济进步、文化扩张……随着改革开放的深入，全球一体化与社会经济文化多元化的发展，呈现给我们一个缤纷多彩的世界，带来了无数的机会，也产生了各种危机。对于个人来说，最大的挑战莫过于就业的难题。升迁、离职、下岗、创业……这些问题比以往任何时候都更加强烈和频繁地冲击着我们每个人。一生中，我们的绝大部分时间是在职业生涯中度过的，职业生涯能否成功直接决定了我们的人生质量。如何在严峻的职场中立于不败之地、稳步青云？相信这是每个有志者最为关心的问题。

在国外，人们从青少年时代就开始接受职业生涯教育，在还是一名中小學生时，他们就开始郑重地规划自己的未来，认真地设计自己的事业之路。在我国，职业生涯规划正逐渐开展，在很多外资、合资、民营企业中，职业生涯开发与管理已成为人力资源管理工作的主要内容之一，有关此主题的研究著作、培训教材亦不在少数。然而，这些书都是从企业的角度分析指导企业管理者如何对员工进行职业生涯开发和管理的，以期有效激发员工积极性，达到企业发展的目的。而面向大学生读者、专门帮助大学生有效进行职业生涯规划的书却相对较少。

本书写作的目的是帮助大学生树立职业生涯发展的自主意识，树立积极正确的人生观、价值观和职业观，把个人发展和国家需要、社会发展相结合，确立职业的概念和意识。通过对本书的学习，能使大学生基本了解职业发展的阶段特点；较为清晰地认识自己的特性、职业的特性及社会环境；了解职业相关的知识；掌握自我探索技能、信息搜索与管理技能、生涯决策技能、求职技能等。这些都将有利于大学生的顺利就业和创业、发展与成才，且有利于人才资源的合理配置和社会稳定。

本书共三部分、九章：第一部分是理论篇，由前两章内容构成，主要介绍大学生职业生涯规划的相关理论和基本知识；第二部分是方法篇，由第三、四、五、六章内容构成，主要介绍大学生职业生涯规划的主要方法和技巧；最后一部分是提高篇，由最后三章构成，主要介绍大学生职业生涯规划的其他重要方面（如情商、道德和能力培养）。

理论篇不仅描述了大学生职业生涯规划的相关概念、特性、原则及劳动力市场的基本情况等内容，以使大学生对职业生涯规划有基本的认识，而且介绍了重要的相关职业理论，如薛恩职业生涯周期理论、萨帕职业生涯层面论等，以指导大学生具体的职业生

涯规划。

方法篇运用管理学、社会学等学科的先进研究成果，从职业生涯规划的过程（目标设定、规划制定、规划实施与反馈）入手，综合运用了 PEST 模型、SWOT 模型、目标管理等经典管理工具，还提供了综合测评、目标访谈、标杆分析等方法，以帮助大学生有效制定和实施自己的职业生涯规划。

提高篇分别从情商、能力培养和职业道德的角度，进一步完善了大学生职业生涯规划。

本书在形式上采取案例导入与课后案例分析相结合的形式，力求使学生对本书的知识能够得到较好的吸收和掌握。案例导入通过引入简单但富有启发性的案例来引发学生的兴趣，提出章节主题，课后案例则通过相对完整或有针对性的案例，供学生应用章节所学知识来进行分析模拟，以提高大学生实际职业生涯规划的水平 and 能力。最后，对章节的重点内容设置了课后习题，以巩固和复习章节的主要知识。

茫茫的大海中有两条船，它们都经历了风浪的吹打，历尽了艰辛。第一条船没有明确的目标，没有指南针识别方向，虽然一直向前开并经历了漫长的航行，却只能是在漫无边际的大海中漂泊，到达不了山花烂漫的彼岸；另一条船有明确的航向，并一直向着那个彼岸航行，经历多个日日夜夜后，也许还在大海中前行，但离那个山花烂漫的彼岸越来越近。

职业生涯规划是人生发展最重要的部分。愿本书能够让大学生像第二条船那样，离人生价值的彼岸越来越近，直至抵达。

目 录

C O N T E N T S

理 论 篇

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| 第一章 职业与职业生涯规划概述.....3 | 参考文献.....42 |
| 第一节 职业的含义与分类.....4 | |
| 一、职业的概念.....5 | |
| 二、职业的分类.....6 | |
| 第二节 市场经济就业体制与职业制度.....13 | |
| 一、市场经济就业体制.....14 | |
| 二、社会就业制度.....19 | |
| 三、劳动合同制度.....22 | |
| 第三节 职业生涯概述.....25 | |
| 一、职业生涯的概念.....25 | |
| 二、职业生涯的特征.....26 | |
| 三、职业生涯的意义.....27 | |
| 四、影响职业生涯的因素.....27 | |
| 第四节 大学生职业生涯规划概述.....30 | |
| 一、职业生涯规划的内涵.....30 | |
| 二、职业生涯规划的作用.....31 | |
| 三、职业生涯规划的原则.....33 | |
| 四、职业生涯规划的特点.....36 | |
| 五、职业生涯规划的内容、要素和步骤.....37 | |
| 本章小结.....41 | |
| 思考题.....42 | |
| | 第二章 职业生涯规划理论.....43 |
| | 第一节 职业选择概述.....44 |
| | 一、职业选择基本分析.....44 |
| | 二、职业选择的原则.....46 |
| | 三、职业选择的决策过程.....48 |
| | 第二节 职业选择理论.....49 |
| | 一、帕森斯的特质因素理论.....50 |
| | 二、霍兰德的人格类型-职业匹配理论.....51 |
| | 三、施恩的职业锚理论.....55 |
| | 四、罗伊的人格理论.....57 |
| | 五、心理动力论.....58 |
| | 第三节 职业生涯发展理论.....60 |
| | 一、职业自我意识论.....60 |
| | 二、金兹伯格职业发展理论.....61 |
| | 三、舒伯职业发展理论.....62 |
| | 四、施恩职业生涯周期理论.....66 |
| | 本章小结.....71 |
| | 思考题.....72 |
| | 参考文献.....72 |

方 法 篇

| | |
|---------------------|------------------|
| 第三章 大学生的自我认知.....75 | 一、自我认知的内容.....76 |
| 第一节 自我认知概述.....76 | 二、自我认知的原则.....85 |

| | | | |
|--------------------------------|-----|---------------------------------|-----|
| 第二节 自我认知方法 | 86 | 二、阻碍成功的因素 | 154 |
| 一、自我评价法 | 86 | 第五节 职业生涯规划评估的方法 | 156 |
| 二、多维评价法 | 86 | 一、SWOT 分析法 | 156 |
| 三、专家咨询法 | 88 | 二、其他评估方法 | 159 |
| 四、心理测试法 | 88 | 本章小结 | 162 |
| 第三节 职业倾向的自我认知 | 89 | 思考题 | 162 |
| 一、职业兴趣 | 89 | 参考文献 | 162 |
| 二、职业价值观——职业锚 | 92 | | |
| 三、职业性格 | 95 | 第五章 大学生职业生涯规划目标的确立 | 163 |
| 四、职业人格 | 97 | 第一节 目标确立的原则及意义 | 164 |
| 五、职业能力 | 100 | 一、职业生涯规划确立的原则 | 164 |
| 本章小结 | 105 | 二、确立职业生涯规划的意义 | 165 |
| 思考题 | 105 | 第二节 大学生职业生涯规划目标分析 | 166 |
| 参考文献 | 135 | 一、顺利就业是大学生涯的主要目标 | 166 |
| | | 二、考研或出国深造是大学生涯发展 | |
| 第四章 大学生职业生涯规划机会评估 | 136 | 的重要目标 | 169 |
| 第一节 基于 PEST 的环境评估 | 137 | 三、是考研、出国还是就业 | 170 |
| 一、政治法律环境评估 | 137 | 四、自主创业成为当代大学生涯发展 | |
| 二、经济环境评估 | 139 | 的新目标 | 173 |
| 三、社会文化环境评估 | 140 | 第三节 职业生涯规划目标的设计方法 | 176 |
| 四、自然、技术环境评估 | 142 | 一、总目标的设定 | 176 |
| 第二节 职业环境评估 | 142 | 二、目标的分解 | 178 |
| 一、职业发展的现状 | 143 | 三、职业生涯规划目标的组合 | 182 |
| 二、行业未来发展趋势 | 143 | 第四节 职业生涯规划目标设计过程 | 183 |
| 三、未来需求量较大的几类人才 | 146 | 一、职业生涯规划目标设计 | 183 |
| 四、职业对人才的要求 | 147 | 二、基于目标管理的职业生涯规划 | 184 |
| 第三节 组织环境评估 | 147 | 本章小结 | 187 |
| 一、企业领导人 | 148 | 思考题 | 187 |
| 二、企业实力 | 148 | 参考文献 | 188 |
| 三、企业文化 | 148 | | |
| 四、企业制度 | 150 | 第六章 大学生职业生涯规划的实施 | |
| 五、组织结构 | 150 | 与反馈 | 189 |
| 第四节 职业生涯规划影响因素分析 | 153 | 第一节 大学生职业生涯规划的实施 | 190 |
| 一、有助于成功的因素 | 153 | 一、职业生涯规划发展方向的选择 | 190 |

目 录

| | | | |
|-------------------------|-----|-----------------------|-----|
| 二、职业生涯的发展路线····· | 191 | 五、大学生职业生涯规划书的结构····· | 201 |
| 三、目标实现策略····· | 193 | 六、个人发展规划的论证····· | 204 |
| 四、学校实施大学生职业生涯规划体系····· | 195 | 第三节 大学生职业生涯规划评估····· | 204 |
| 第二节 大学生职业生涯规划书的制订····· | 197 | 一、大学生职业生涯规划评估的意义····· | 205 |
| 一、大学生职业生涯规划与人生规划····· | 197 | 二、大学生职业生涯规划评估的原则····· | 206 |
| 二、大学生职业生涯规划的类型····· | 199 | 三、大学生职业生涯规划评估的维度····· | 206 |
| 三、职业生涯规划书的写作原则及要求····· | 200 | 四、大学生职业生涯规划评估的内容····· | 207 |
| 四、大学生职业生涯规划文案的格式····· | 201 | 五、大学生职业生涯规划评估的方法····· | 208 |
| | | 本章小结····· | 214 |
| | | 思考题····· | 214 |
| | | 参考文献····· | 214 |
| <h2>提 高 篇</h2> | | | |
| 第七章 大学生情商的修炼····· | 217 | 二、大学生学习能力的表现····· | 245 |
| 第一节 情商概述····· | 218 | 三、树立新的学习理念····· | 246 |
| 一、情商的内涵····· | 219 | 四、大学生学习能力培养的途径····· | 248 |
| 二、情商的主要内容····· | 220 | 第二节 大学生职业能力的培养····· | 250 |
| 三、情商与智商的关系····· | 224 | 一、职业能力的内涵····· | 250 |
| 第二节 情商与大学生就业····· | 225 | 二、职业能力形成的条件····· | 252 |
| 一、情商影响大学生就业····· | 225 | 三、职业能力的培养与发展····· | 252 |
| 二、大学生情商教育的意义与作用····· | 227 | 第三节 大学生职业素质的培养····· | 254 |
| 三、消极情绪对职业活动的影响····· | 228 | 一、职业素质的构成要素····· | 255 |
| 第三节 大学生情商的修炼····· | 230 | 二、职业素质的形成和发展过程····· | 257 |
| 一、大学生的情商现状····· | 230 | 三、大学生职业意识的培养····· | 257 |
| 二、大学生培养和提高情商的方法与途径····· | 231 | 四、在实践中进行职业素质的培养····· | 258 |
| 本章小结····· | 237 | 本章小结····· | 260 |
| 思考题····· | 238 | 思考题····· | 261 |
| 参考文献····· | 241 | 参考文献····· | 261 |
| 第八章 大学生就业能力的培养····· | 242 | 第九章 大学生职业道德的树立····· | 262 |
| 第一节 大学生学习能力的培养····· | 244 | 第一节 道德与职业道德····· | 263 |
| 一、学习能力的基本内涵····· | 244 | 一、道德····· | 263 |
| | | 二、职业道德····· | 265 |

| | | | |
|------------------------|-----|--------------------------|-----|
| 第二节 职业道德的基本规范..... | 266 | 二、大学生树立良好职业道德的方法和途径..... | 282 |
| 一、职业道德规范的作用..... | 266 | 本章小结 | 286 |
| 二、职业道德规范的内容..... | 267 | 思考题 | 287 |
| 第三节 大学生职业道德的树立..... | 281 | 后记 | 288 |
| 一、大学生树立良好职业道德的作用 | 281 | | |

理 论 篇

第一章 职业与职业生涯规划概述

学习目标

1. 掌握职业的含义及分类。
2. 掌握我国职业相关制度。
3. 掌握职业生涯规划的相关概念及影响因素。
4. 掌握职业生涯规划的相关概念和基本步骤。

导入案例

职业规划从大一开始

湘潭大学机械工程学院的徐赞怀着喜悦的心情刚踏入大学校园时，高中老师常说的那句话“考取大学就轻松了！”仍不时在他耳边萦绕。他轻轻松松地玩了几天，以为真的没有事情要做了，直到前几天开班会，大学老师的郑重提醒才唤醒了他——“4年内到底要把自己培养成什么样的人？”徐赞猛然感觉高中老师“骗”了他，现在是时候规划一下今后的学习生活了。通过与老师、学长、学姐的交流，徐赞静下心来规划起了自己的职业生涯，却发现又面临着新的困惑：是考研，还是锻炼各项能力为就业打好基础？“想努力，却不知从哪儿着手。”面临抉择，徐赞咨询了一些专家。

专家认为大学新生首先要重新审视自己，要了解自己的性格、气质、兴趣、特长，以及目前已有的知识和能力水平，做好自我评估。新生可以根据家长、老师和同学的评价，借助职业兴趣测验和性格测验，发现自己是外向开朗的人还是内向稳重的人，并对哪些问题较为感兴趣（如是经济问题还是管理问题）或擅长哪些技能（如善于分析问题、对数字敏感、语言表达能力强等）。在客观审视自己的基础上，新生可确定短期和长期目标。长期目标一般是以后职业规划的顶点，短期目标一般是素质、能力的提高，或有用证书和考试的获取或通过。大学4年规划采取的方式和途径不尽相同，要根据自己的长期目标因人而异，但也有一些共性的经验可供借鉴。

大学一年级，是打好基础的阶段。在观念上，要变“要我学”为“我要学”，脚踏实地地学好基础课程。要在大规划下做好小计划，坚持每天记英语单词、练习口语，从大一开始就坚定不移地学下去。要根据实际情况考虑是否修读双学位或辅修第二专业。大学一年级的学习任务相对轻松，可适当参加社团活动，提高自己的组织能力和交流技巧，为毕业求职面试练好兵。

大学二年级,是拓展职业地平线的阶段。应考虑清楚4年后是立即就业还是继续深造,要了解相关的活动,锻炼各种能力,同时检验知识技能。此时,可以尝试兼职或参加社会实践活动,最好能在课余时间后长时间地从事与未来职业或本专业相关的工作,提高责任感、主动性和受挫能力等。

大学三年级,是细分可能的选择的阶段。此时,目标应锁定在提高求职技能、收集公司信息、确定是否考研等方面。要和同学交流求职体会,学习写简历、求职信,了解收集就业信息的渠道,并积极尝试加入校友网络,向已经毕业的校友了解往年的求职情况。希望出国留学的学生可多接触留学顾问,参与留学系列活动,留意相关信息,准备考 TOEFL 或 GRE。

大学四年级,是分化的阶段。找工作的找工作、考研的考研、出国的出国,不能再犹豫不决,大部分学生的目标应锁定在工作申请及成功就业上。只要在大学前三年能认真地践行自己的计划,相信此时就已经到了收获的季节。

在专家的帮助下,徐赞重新认识了自己,确定了职业生涯目标,对职业生涯进行了规划。

(资料来源:应届毕业生网. 职业生涯规划从大一开始[DB/OL]. <https://www.yjbys.com/qiuzhizhinan/show-170894.html> 职业生涯规划从大一开始, 2017-03-05)

人生能有几个十年?大学生群体在面对未来的职业生涯时,只要能合理地找到自己的职业定位,及早规划、及早行动,并且矢志不移、百折不挠,就会拥有多彩的人生。初入大学校园,徐赞同学的困惑也是现实中多数大学生经常面临的,可见职业生涯规划教育的重要性。谈谈你对职业生涯规划教育重要性的理解。未来的自己是什么样子?你准备如何实现?

第一节 职业的含义与分类

有些司空见惯的事情,我们自认为很熟悉了,却未必能说得清楚。《中外管理》杂志社的社长杨沛霆教授上初中时遇到过这样一件事情,他问他的几何老师:“老师,为什么两点之间直线最短?”老师听了这个问题后非常恼火,恼火的原因有两条:第一条是这个问题太简单;第二条是他答不出来。可是杨教授那时就喜欢打破砂锅问到底。到最后,问来问去,那位老师急了,他说:“没有为什么,两点之间就是直线最短。你把你们家的狗找来,扔一块骨头给它,你看它是直扑过去,还是绕地球跑一圈!连它都知道,你还问什么问!”

就像这个问题一样,在回答什么是职业时,我们也未必能说清。学生是职业吗?老师是职业吗?小偷是职业吗?警察是职业吗?在生活中,很多人能说得清自己的职位,但是却说不清楚自己所从事的职业是什么。实际上每个人不仅要搞清楚自己的职位,而且还要搞清楚自己的职业,搞清楚了才能走好自己的职业生涯之路。

一、职业的概念

（一）学者的职业观

摆在人们面前的社会职业是一个范围极广、五光十色的领域。对于职业的含义，学者们有着不同的看法。

1. 职业性质说

美国社会学家赛尔兹认为，职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定从业者的社会地位。

日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献的连续活动。

美国著名哲学家、教育家杜威认为，职业是人们可以从中得到利益的一种“生活活动”。社会学也提出，职业是人的一种“资源”。

2. 职业要素说

赛尔兹指出，职业范畴的构成有三要件，即技术性、经济性和社会性。

保谷六郎进一步指出，职业的特性如下：

- （1）经济性，即从中取得收入。
- （2）技术性，即可发挥个人才能与专长。
- （3）社会性，即承担社会的生产任务（社会分工），履行公民义务。
- （4）伦理性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务。
- （5）连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

3. 职业关系说

美国社会学家泰勒指出：“职业的社会学概念，可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的整合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

我国对职业生涯问题进行了广泛研究的管理专家程社明认为，职业可定义为“是参与社会分工，利用专门知识、技能为社会创造物质财富、精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。”他强调职业的个人与社会、知识技能与创造、创造与报酬、工作与生活4种关系。

（二）“职业”的科学含义

从词义学的角度分析，“职业”一词由“职”与“业”二字构成。所谓“职”，包含社会职责、天职、权利与义务的意思；所谓“业”，包含从事业务、事业、事情、独特性工作的意思。可以说，“职业”在这里反映了个人与社会两个方面的内容，是个人与社会互动的范畴。

所谓职业，从其科学含义上看，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类

别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映；也是一个人的权利、义务、权力、职责，从而是一个社会地位的一般性表现。由此，也可以说，职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

不仅如此，职业还往往成为一个人最基本的符号、最主要的特征。人们说，某某人是“什么”人，其最重要的特征之一就是职业。因为职业能反映一个人的社会身份、社会地位阶层与自身的文化、能力、素质水平等。

二、职业的分类

（一）职业分类的原则

1. 同一性

同一性是职业分类最基本的原则。具体来说，同一性是指在构成一个职业类别时，必须在工作范围、工作内容、操作方法、使用工具及工作环境等方面都是同一的。

2. 标准性

职业分类是一项复杂而又重要的工作，职业的分类要有严格的标准。这种标准反映为一个国家的“职业分类标准”，即由政府有关部门组织制定和实施的“国家标准”。

3. 多级性

社会职业是一个庞大且复杂的体系，有着数千甚至上万个类别。对于这样一个庞大的体系，需要划分为几个不同的等级或层次，每个等级或层次中一般都有许多的类别。这样，才能够把庞大而复杂的“职业”区分开。一般情况下，各国根据自己的情况，把职业分为3~4个层次。

4. 现实性

职业分类是一个现实的范畴，它应反映社会实际，是基于一个社会的经济发展水平、产业结构、技术状态及社会文化状况，对人的劳动状况做出划分的。分类的现实性要求职业分类必须紧跟时代的步伐，体现时代特点。

（二）职业分类的特点

根据职业产生的历史及其对人类社会发展的影响，职业分类具体有以下5个特征。

1. 产业性

一个国家、一个社会，从大的方面来说可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不直接创造物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会中，农业人口比重最大；在工业化社会中，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会中，第三产业的职业数量和就业人口显著增加。

2. 行业性

行业是根据生产单位所生产的产品或提供服务的人的不同来划分的，它是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动性质的同一性来分类的。某行业的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一，人们就会形成相似的行为模式，以及共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异，劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同。随着社会的进步和发展，新的职业不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职业性

所谓职业，是指一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职业的两个基本要素。职业性是职业分类的一个重要标志，职权相同、责任一致，就是同一职位。在职业分类中，每种职业都含有职位的特性。从社会需要的角度看，职业并无高低贵贱之分，但现实生活中由于对从事职业的素质要求不同及人们对职业的看法或舆论的评价不同，因此职业便有了层次之分。这种职业的不同层次是由不同职业具有不同性质劳动的付出、不同难度的工作任务、不同的收入水平、不同的教育水平、不同的社会声望、不同的权力与社会地位等因素决定的。

4. 社群性

无论以何种依据来划分职业，都会带有群组特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等，又如咨询服务行业中包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

5. 时代性

随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除了弃旧更新，同一种职业的活动内容和方式也会发生变化，所以职业的划分带有明显的时代性，不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过“当兵热”“从政热”，后又发展到“下海热”“外企热”“IT热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

（三）职业分类的方法

1. 国际的职业分类法

从世界的角度看，联合国劳动领域的专业机构——国际劳工组织（ILO）在 20 世纪 40 年代末，曾组织许多国家的有关专家和国际组织，共同编制职业分类的工具书。1958 年，国际劳工组织颁布了第一部《国际标准职业分类》，成为各国编制职业分类的依据和各国间交流的标准。

国际标准职业分类体系是一个“提供了包括全体文职工作人员所从事的职业在内的系统化的分类结构”。在这个结构中，包括大类 8 类、小类 83 类、细类 284 类、职业项目 1506 项。在这一分类体系中，每个职业都有一个五位数的职业编码、一个名称、一个定义，职业定义说明该职业的工作者的一般职权、主要职责和任务。这一职

业分类随着时代变化而不断变化。

许多国家的政府都会组织本国的有关部门和专家学者编制职业分类的本国标准。由于各个国家的经济社会条件不同，又有不同的管理需要，因此其国家职业分类标准就有所不同，也会随着时代变化而不断变化。

加拿大组织 300 名专家经过 7 年编制的《加拿大职业分类词典》，于 1971 年出版。该词典包括 7000 多个职业名称词条。其职业词条的内容包括：定义和职责、考核和提升要求、从业者必须具备的各方面的条件和素质等。该词典内容丰富全面，概念清楚，描述翔实，具有很高的实用价值，社会用途非常广泛，是一部国际影响很大的工具书。

美劳工部的职业分类目录，也是具有较大影响的实用性职业分类标准。

2. 我国的国家职业分类标准

我国第三次、第四次、第五次全国人口普查中的职业，采用大类、中类、小类三个层次体系。与此相关，我国国家统计局和国家标准局在 1986 年发布了《中华人民共和国标准职业分类和代码》。1995 年我国开始编制详细的职业分类大典。我国职业分类大典的编制工作，由国家劳动和社会保障部^①主持，共组织 50 多个部委、机关从事涉及事业分类的劳动人事干部和有关研究机构、大学的专家学者近千人参加。该大典的体系与国际标准基本对应，于 2000 年颁布。

我国发布的《中华人民共和国职业分类大典》，是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。它的编制与国家标准《职业分类与代码》（GB6565—86）的修订同步进行，比照国际标准，把职业分为四个层次，包括 8 个大类、66 个中类、413 个小类、1838 个细类。第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括 5 个中类，16 个小类，25 个细类；第二大类：专业技术人员，其中包括 14 个中类，115 个小类，379 个细类；第三大类：办事人员和有关人员，其中包括 4 个中类，12 个小类，45 个细类；第四大类：商业、服务业人员，其中包括 8 个中类，43 个小类，147 个细类；第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括 6 个中类，30 个小类，121 个细类；第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括 27 个中类，195 个小类，1119 个细类；第七大类：军人，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类；第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类。职业分类大典中的“细类”，是我国分类体系中的最基本的类别，即我们所关心的“职业”。内容包括职业编码、职业名称、职业概述、职业定义、职业内容描述，以及归属于本职业的工种的名称和编码。

根据我国法律规定，有关部门可以依据《中华人民共和国职业分类大典》及相关法律对一定行业的职业情况进行一定的更新和增减。2005 年，我国职业分类又增补了

^① 文中提及的政府各部委名称是 2018 年政府机构改革前的名称，下同。

77 个新职业，主要分布在现代制造业、现代服务业，以管理、策划、创意、设计、分析、制作等居多。

2006 年，国家劳动和社会保障部组织专家论证通过了《IT 职业分类方案》，将 IT 职业分成 13 个职业群、41 个职业。

根据方案，IT 职业分为“IT 主体职业”“IT 应用职业”“IT 相关职业”3 个小类。IT 主体职业是指与 IT 职业技能相关的“纯粹的 IT 类职业”；IT 应用职业是指使用 IT 职业技能完成其他领域业务的职业；IT 相关职业是指主要使用 IT 职业技能完成职业活动的其他领域的职业。在 3 个小类下再分出“软件类”等 13 个职业群、41 个职业（细类）。41 个新职业涵盖了计算机软/硬件、网络、信息系统、制造、应用系统开发等 IT 产业的各个领域，分类体现了 IT 企业用人日趋精专化的特点。例如，软件职业群目前分为“系统分析师”“程序员”“软件测试师”“软件项目管理师”4 个职业，而其前身是“软件设计”这一个职业。原因在于软件从业人员增多，一些职业活动细化，出现了新的固定化分工，从而形成了细分职业。

为保证各地劳动力市场使用的职业分类与代码的科学和规范，有利于劳动力市场信息联网，劳动和社会保障部在主持编纂《职业分类大典》的同时，根据重新修订的职业国家分类标准《职业分类与代码》（GB/T6565—1999）和《职业分类大典》，制定了《劳动力市场职业分类与代码（LB501—1999）》，并于 2002 年进行了修改，新标准《劳动力市场职业分类与代码（LB501—2002）》分为 6 个大类、56 个中类、236 个小类、17 个细类。

知识链接

我国职业分类管理进入新阶段

随着社会发展与时代进步，人类在长期的生产活动中产生了劳动分工。职业是劳动分工的产物，也成为劳动者在社会活动中获取生活来源、实现自身价值的依托。对职业进行分类管理，是现代市场经济条件下实现社会化管理的必然选择。尤其是在当前我国经济发展进入新常态、完善国家治理体系的大背景下，职业分类对于适应和反映经济结构特别是产业结构变化，适应和反映社会结构特别是人口、就业结构变化，适应和反映人力资源开发与管理特别是人力资源配置需求等方面，都具有重要意义。

我国曾于 1999 年颁布了第一部《中华人民共和国职业分类大典》。进入 21 世纪以来，随着经济社会发展、科技进步和产业结构调整升级，我国的社会职业构成和内涵发生了很大变化。一是一些传统职业开始衰落甚至消失，如“餐具清洗保管员”“唱片工”“拷贝字幕员”等；二是一些新的职业不断涌现并迅速发展，如“信息通信信息化系统管理员”“基金发行员”“期货交易员”“光伏组件制造工”等；三是还有一

些职业为适应形势开始调整和转化,如“光盘复制工”“市话测量员”“话务员”等职业由于社会发展和科技进步等原因,相应调整和转化为“音像制品复制工”“信息通信网络测量员”“呼叫中心服务员”。2005年后连续3年,我们对1999版《中华人民共和国职业分类大典》进行了增补,但仍无法准确客观地反映当前职业领域的变化,相关部门、行业组织、劳动者对此反映强烈。针对这一情况,2010年底,人力资源和社会保障部会同国家质检总局、国家统计局牵头成立了国家职业分类大典修订工作委员会,启动修订工作,历时五年,七易其稿,形成新版《职业分类大典》。

2015年7月29日,由人力资源和社会保障部、国家质检总局和国家统计局牵头成立的国家职业分类大典修订工作委员会召开了全体会议。会议审议、表决通过并颁布了新修订的2015版《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《职业分类大典》)。

从总体修订的内容情况来看,2015版《职业分类大典》主要从以下4个方面进行了修改、调整和补充。

第一,对职业分类体系的修订。2015版《职业分类大典》延续职业分类的大类、中类、小类和细类结构,细类是最基本的类别,即职业。调整后的职业分类结构为8个大类、75个中类、434个小类、1481个职业。与1999版相比,维持8个大类不变,增加9个中类、21个小类,减少547个职业(新增347个职业,取消894个职业)。新增职业包括“网络与信息安全管理员”“快递员”“文化经纪人”“动车组制修师”“风电机组制造工”等;取消职业包括“收购员”“平炉炼钢工”“凸版和凹版制版工”等。

第二,对职业信息描述内容的修订。维持142个类别信息描述内容基本不变,修订220个、取消125个、新增155个类别信息描述内容;同时,维持612个职业信息描述内容基本不变,修订522个、取消552个(不含342个“其他”类职业)、新增347个职业信息描述内容。

第三,对职业信息描述项目的调整。为更好地反映我国企业人力资源管理实际,将1999版“下列工种归入本职业”的表述调整为“本职业包含但不限于下列工种”,其含义有二:一是同时包括与对应职业名称重名的工种;二是对检验、试验、修理、包装、营销等因其工作性质相似、数量众多、无法穷尽的工种未予列举。

第四,增加绿色职业标识。本次修订借鉴发达国家经验,结合我国实际,对具有“环保、低碳、循环”特征的职业活动进行研究分析,将部分社会认知度较高、具有显著绿色特征的职业标示为绿色职业,这是我国职业分类的首次尝试。旨在注重人类生产生活与生态环境的可持续发展,推动绿色职业发展,促进绿色就业。绿色职业活动主要包括:监测、保护与治理、美化生态环境,生产太阳能、风能、生物质能等新能源,提供大运量、高效率交通运力,回收与利用废弃物等领域的生产活动,以及与

其相关的以科学研究、技术研发、设计规划等方式提供服务的社会活动。2015 版《职业分类大典》共标识 127 个绿色职业，并统一以“绿色职业”的汉语拼音首字母“L”标识，如环境监测员、太阳能利用工、轮胎翻修工等职业。

（资料来源：中华人民共和国人力资源和社会保障部。我国职业分类管理进入新阶段[DB/OL]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneiyaowen/201508/t20150804_216945.htm, 2018-11-7)

3. 职业指导分类法

职业指导是一个涉及面广、意义重大的领域。从对人进行指导工作的角度来看，也有若干职业分类方法，且这些分类与心理学对“人”的划分紧密联系。职业指导领域的职业分类方法主要有如下 6 种。

（1）霍兰德的分类法。美国著名职业指导专家约翰·霍兰德以人格倾向（价值观、动机、需要）为依据创建了人格类型。个人职业分为 6 种人格倾向，分别为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型。这是一种非常重要且应用普遍的分类法。若个体能够选择与其人格倾向相匹配的职业，则会感到能够胜任该工作而且心情愉悦；若不相匹配，则认为不能够胜任，而且感到痛苦。

（2）兴趣分类法。这一方法与人的活动兴趣相联系，把职业划分为户外型、机械型、计算型、科研型、说服型、艺术型、文学型、音乐型、服务型、文秘型 10 种。

（3）教育学科分类法。这一方法把专业大类分为人文科学、社会科学、理科、工科、农学、医科、家政、教育、艺术、体育 10 种，职业则与之近似和相关。

（4）DPT 分类法。这一方法把职业分为与资料打交道为主的工作（D）、与人打交道为主的工作（P）和与事件打交道为主的工作（T）三种。有的学者还增加了“思维性工作”（I）的内容，使这一方法成为 DPTI 分类法。

（5）人力资源管理实用分类法。从现实人力资源管理的角度看，职业或工作、岗位，首先是体力、脑力两个最大的类别（这对应我们常说的“工人”“干部”）。进一步说，能够为用人单位掌握、用于招聘选拔人员和进行岗位管理的职业，可以划分为科学研究、工程技术、经济工作、文化教育、文艺体育、医疗卫生、行政事务、法律公安、生产工人、商业工作、服务工作和农林牧渔 12 类。在人力资源管理的具体工作业务中，也使用上述霍兰德分类法、DPT 分类法等。

（6）按职业发展前景分类。① 朝阳职业。我国的人事管理机构根据全国各类专业协会的有关统计资料，对我国未来急需人才进行了预测和分析。分析结果表明，未来世纪的主导职业包括：会计、计算机、软件开发、环保、健康与保健医药、咨询服务、保险、法律、老年医学、服务、公关与服务、市场营销、生命科学、咨询与社会工作、旅游管理与服务、人力资源管理 16 个行业。② 夕阳职业。随着时代的变迁，一些传统的职业会慢慢减少甚至被淘汰掉。如公交车售票员、送煤工、淘粪工、弹棉花的人员、修钢笔的人员等职业。③ 昨日星辰职业。该类职业曾经持续过很长一段

时间，而现已在社会的变迁下完全消失，如货郎、铅字打字员等。

因而就职业发展前景的角度而言，大学生在进行未来职业的抉择时，要紧密结合时代的发展，选择朝气蓬勃、有着强劲发展潜力的职业。

知识链接

国家专业技术类职业资格目录

2017年9月15日，经国务院同意，人力资源和社会保障部印发《关于公布国家职业资格目录的通知》，公布国家职业资格目录。国家职业资格目录共计140项职业资格。其中，专业技术人员职业资格59项，含准入类36项，水平评价类23项。这些职业资格基本涵盖了经济、教育、卫生、司法、环保、建设、交通等国家重要的行业领域，符合国家职业资格设置的条件和要求。准入类职业资格关系公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全，均有法律法规或国务院决定作为依据；水平评价类职业资格具有较强的专业性和社会通用性，技术技能要求较高，行业管理和人才队伍建设确实需要。

专业技术类职业资格分类如下。

教育部：教师资格证。

公安部、人力资源和社会保障部：注册消防工程师。

司法部：法律职业资格、中国委托公证人资格（香港、澳门）。

财政部：注册会计师、会计专业技术资格、资产评估师。

环境保护部：民用核安全设备无损检验人员资格、民用核设施操纵人员资格、环境影响评价工程师。

人力资源和社会保障部：注册核安全工程师、经济专业技术资格、土地登记代理专业人员职业资格、审计专业技术资格。

全国注册建筑师管理委员会及省级注册建筑师管理委员会：注册会计师。

住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、人力资源和社会保障部：监理工程师、房地产估价师、造价工程师、注册城乡规划师。

水利部、中国水利工程协会：水利工程质量检测员资格。

住房和城乡建设部、人力资源和社会保障部：注册土木工程师、注册化工工程师、注册电气工程师、注册公用设备工程师、注册环保工程师、注册石油天然气工程师、注册冶金工程师、注册采矿工程师、注册机械工程师、房地产经纪专业人员职业资格。

交通运输部：船员资格（含船员、渔业船员）、机动车检测维修专业技术人员职业资格、公路水运工程试验检测专业技术人员职业资格。

农业部：执业兽医、乡村兽医。

中国拍卖行业协会：拍卖师。

文化部：演出经纪人员资格。

国家卫生和计划生育委员会：医师、乡村医生、人体器官移植、护士执业资格、母婴保健技术保障服务人员、卫生专业技术资格。

食品药品监管总局、人力资源和社会保障部：执业药师。

质检总局：注册设备监理师、注册计量师、特种设备检验、检测人员资格认定。

新闻出版广电总局：广播电视播音员、主持人资格、新闻记者职业资格。

国家测绘地理信息局：注册测绘师。

国家知识产权局：专利代理人。

国家旅游局：导游资格。

中国民航总局：空勤人员、地面人员、民用航空器外国驾驶员、领航员、飞行机械员、飞行通信员、航空安全员、民用航空电信人员、航行情报人员、气象人员。

国家发展和改革委员会、人力资源和社会保障部、中国工程咨询协会：工程咨询（投资）专业技术人员职业资格。

工业和信息化部、人力资源和社会保障部：通信专业技术人员职业资格、计算机技术与软件专业技术资格。

民政部、人力资源和社会保障部：社会工作者职业资格。

税务总局、人力资源和社会保障部、中国注册税务师协会：税务师。

质检总局：认证人员职业资格。

新闻出版广电总局、人力资源和社会保障部：统计专业技术资格。

银监会、人力资源和社会保障部、中国银行业协会：银行业专业人员职业资格。

证监会：证券期货业从业人员资格。

国家文物局：文物保护工程从业资格。

中国外文局、人力资源和社会保障部：翻译专业资格。

（资料来源：中华人民共和国人力资源和社会保障部，国家职业资格目录[DB/OL]，http://www.mohrss.gov.cn/zynljss/ZYNLJSSgongzuodongtai/201709/t20170922_277926.html，2017-09-22）

第二节 市场经济就业体制与职业制度

人力资源和社会保障部部长尹蔚民在新中国成立 60 年来我国人力资源和社会保障工作成就的专题报告中指出：新中国成立 60 年来，我国的就业制度实现了由统包统配就业体制向市场导向就业体制的转变，适应社会主义市场经济要求的就业管理体制基本形成。要想实现择业以致职业生涯的成功，就必须了解市场经济就业体制的特征，以及进入职业大门的就业制度与走上职业岗位后的管理制度。

一、市场经济就业体制

（一）市场经济体制下就业的特征

就业的基本格局是由一个社会的经济管理体制和经济发展水平决定的。改革开放以后，我国逐步实行了市场经济体制，就业方面也采取了相应的市场就业做法。市场就业的基本内容包括以下 5 点。

1. 市场就业，双向选择

在市场经济国家，就业的最基本特征是通过劳动市场的配置而实现的。

在市场就业的格局下，劳动要素即人力资源要素的“买方”与“卖方”自由选择、自由竞争。从理论上说，是没有人为了干预与垄断行为的，在双方共同认可的情况下才能实现工资成本与预期劳动的交换。这类似于某个消费者到某个农贸市场上去买菜，在众多摊位上、在各种蔬菜中选中某个菜摊的西红柿，讨价还价，最后以“1.50 元一斤”的价格与摊主谈妥，买卖成交。这就是一种市场选择行为。当一个人毕业后，到职业介绍所或人才市场找工作时，他要选择工作单位，招聘单位这个“摊主”反过来也要选择他，看他是否符合单位工作岗位的要求。这就是职业的双向选择。

求职者与用人单位双方自由选择和通过市场实现就业的体制，优点是能够保证双方以最优状态实现配置，这对于就业者的经济收入、非经济收入的取得，以至于整个职业生涯的顺利发展，对于企业利润的提高和取得各项经济效益，都有非常积极的作用。

市场就业，加上灵活的用工制度及有效的激励制度，必然形成高劳动生产率、高经济效益的社会效果。这也是人的职业生涯发展的良好经济条件与社会氛围。当然，这种纯粹自由的市场就业也存在一定的问题和不足，需要从宏观经济政策和社会保障的角度加以弥补。

2. 企业自主，优化用人

在市场经济条件下，就业作为社会人力资源的配置，是由企业环节或企业层次实现的。企业作为“雇主”，基于自己对商品市场的预测和预期利润的追求来决定所要购买的人力资源要素的数量、质量与品种，再基于这种购买要求与劳动市场的卖方“求职人员”见面并竞价、选择。企业是资源配置的主体，在市场经济条件下必然讲求效益、追求资源的高效配置，并且由于它掌握完全的决策权，从而使最优配置能够实现。

当由于各种原因出现经济效益下降时，如宏观经济上的衰退，中观上的行业发展过度致使竞争加速、利润下降，微观上的管理不善或职工老化等，企业原有的优化配置出现恶化趋势，雇主就要采取各种措施改变既有的资源配置。在人力资源要素配置上，企业往往要辞退人员或更换人员，而造成劳动者的流动、更替和失业。雇主还可能做出重大经营决策，如转产、减产、停工、闭厂，使资本外流和劳动要素闲置、

过剩，导致大规模解雇员工。

总之，在市场经济国家，企业是自主雇用员工的。相对于职业劳动者个人来说，企业处于“有权”的有利位置。

3. 个人自由，择业竞争

从一般意义上说，在市场经济体制下，劳动者具有个人自由，要凭借自己的实力在劳动市场、人才市场上寻求工作机会，参与就业竞争，最后被某个用人单位雇用。在完全健全的市场经济体制下，劳动者的择业机会是充分的，所有的职业大门都对之打开，没有人为限制。这时，只有“自己的职业能力属于哪种职业分层”的客观约束，存在“其他劳动者”的竞争因素，这种“自由”“充分”的就业与失业的风险共存。

在市场经济国家，“人”是一种颇具主体性、主动性的范畴。人的就业既没有政府的“包分配”、保个人就业的行政配置渠道，又没有继承家业、“承袭父职”的封建做法。市场经济条件下要就业、要发展，一切都要靠自己。总统的儿子可能失业，并排队领取失业救济金；不争气的亿万富翁之子只能得到一笔生活费，而不能获得和掌管父亲的资产；只有勤奋工作并卓有才能，小学徒才能成为老板；确有才能者，就会成为科技精英，成为政界要员。可以说，市场经济是“唯才是举”的社会体制。这样，才能较强的人在与其它求业者的就业竞争中、在与企业的工资竞价中、在自己就业岗位的保持与发展晋升中，就占据明显的优势。

个人的充分择业权，使得人力资源的高流动具备了客观条件。一旦地区、产业、职业报酬出现不平衡，就必然导致较大规模的人力资源流动。当经济发展不平衡、经济结构进行调整时，也会出现较大的流动。由于“人”是能动的、活跃的要素，因此会不断寻求适宜的机会，而市场经济的特征是创新、竞争，不断更新人力要素，这就给人们提供了较多的机会，使人力资源的流动成为经常现象。这就是说，市场经济国家人的职业变动必然很频繁。

个人在有充分择业自由的同时，也面临着失业的高风险。市场这只“看不见的手”从根本上决定了人的命运。因此，大多数属于劳工阶层的人和一部分较上等职业阶层的人必然在心中对经济波动及失业存在有一定恐惧，从而希望政府的干预。此外，尽管人们都有充分的择业自由，但许多条件有局限的人，如妇女、中老年人、残疾人、无技能的青年等，实际上处于被歧视、难就业的境地。

4. 高效劳动，公开失业

社会上就业的具体状况是由用人单位招收人员所决定的。在市场经济体制下，各个用人单位也处于社会的竞争之中，决定就业配置的用人单位追求高效率劳动而精简内部过剩人员，这必然造成外部即社会上的公开失业。只有在经济持续高发展、劳动要素连年严重不足的情况下，公开失业才会很少，只剩下正常性的摩擦失业。

企业的高效就业是一种必然，公民的公开失业难于避免。作为一个社会全方位代表的政府，要促进经济发展，就不能强制企业容留过剩人员。要保障社会效益，就不

能置社会失业人员于不顾，因此其选择就只能是建立全方位的社会保障机制，包括建立失业救济和失业保险制度、对失业者进行职业培训和职业介绍、为失业者提供就业岗位等办法来促进就业。可以说，实现就业是对失业者最重要和最有效的社会保障。

5. 宏观目标，政策干预

政府从宏观上把握经济发展、制定经济政策，通常都把实现充分就业作为一项重要的目标。党的十八大报告明确提出，要推动实现更高质量的就业，并将就业更加充分地作为全面建成小康社会的重要目标，明确了促进就业的基本方针和政策措施。为促进就业，政府第一次将鼓励创业纳入就业方针，并要求引导劳动者转变就业观念，加强职业技能培训，鼓励多渠道多形式就业，促进创业带动就业，并根据就业形势变化，及时充实和完善就业政策，加强就业政策与产业、贸易、财政、税收、金融等政策措施的协调，加大公共财政对促进就业的投入，完善促进就业的税收和金融扶持政策，加强以高校毕业生为重点的青年就业工作和农村转移劳动力、城镇困难人员、退役军人的就业工作。此外，全面发挥失业保险对促进就业的作用，进一步完善失业保险预防失业、促进就业的政策体系，通过实行失业保险基金支付岗位补贴、社会保险补贴、培训补贴和就业补贴等政策，鼓励企业稳定就业岗位、吸纳失业人员就业，构建稳定就业的长效机制，切实增强失业保险对促进就业的作用。

知识链接

《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》

20 世纪 80 年代以前，机关事业单位和企业职工的退休制度虽然也是分别按照不同政策法规执行的，但都由单位自己负担退休费用，待遇确定和调整机制也大体一致，都是与计划经济相适应的。党的十二届三中全会后，经济体制改革转向以城市为中心、以国有企业改革为重点。随着社会主义市场经济体制的逐步建立，国有企业由原来的统收统支逐渐成为自主经营、自负盈亏的市场主体，被赋予用人和工资分配的充分自主权。在这一背景下，再延续企业自管职工退休的制度，难以适应市场平等竞争的需要，也无法为广大职工提供稳定、可靠的养老保障，由“企业保险”转向“社会保险”迫在眉睫，势在必行。因此，从 20 世纪 80 年代开始就进行了地方性改革探索；90 年代以后，逐步在全国范围建立了统筹互济的社会化养老保险制度，均衡了企业之间的退休费用负担，最终形成了社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度模式。后来，这一制度又扩大到各类所有制企业和城镇灵活就业人员等群体。到 2014 年年底，已覆盖城镇 3.38 亿职工和退休人员。而机关事业单位，由于不像企业那样处于经济体制改革的最前沿，因此其改革的重点是建立规范的公务员制度和事业单位人事管理制度，而养老保障改革的进程相对滞缓，总体仍维持单位退休制度。

2015 年 1 月 14 日，中华人民共和国国务院以国发〔2015〕2 号发布《关于机关

事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》(以下简称《决定》)。重点改革内容如下:《决定》规定,基本养老保险费由单位和个人共同负担。单位缴纳基本养老保险费(以下简称单位缴费)的比例为本单位工资总额的 20%,个人缴纳基本养老保险费(以下简称个人缴费)的比例为本人缴费工资的 8%,由单位代扣。按本人缴费工资 8%的数额建立基本养老保险个人账户,全部由个人缴费形成。个人工资超过当地上年度在岗职工平均工资 300%以上的部分,不计入个人缴费工资基数;低于当地上年度在岗职工平均工资 60%的,按当地在岗职工平均工资的 60%计算个人缴费工资基数。

《决定》要求,个人账户储存额只用于工作人员养老,不得提前支取,每年按照国家统一公布的记账利率计算利息,免征利息税。参保人员死亡的,个人账户余额可以依法继承。

(资料来源:百度百科. 国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定[DB/OL]. <http://www.baike.baidu.com/item/国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定/html>, 2018-11-7)

6. 依法就业, 政府监控

政府对关系着劳动者和用人单位合法权益的雇用问题,以及雇用后发生的一系列问题给予关注,诸如劳动安全卫生条件、工作内容、工资报酬、社会保险等,并制定了一系列的政策法规。

按照我国《劳动法》和有关法规的规定,个人到某工作单位就业,要签订“劳动合同书”。在劳动合同中,对于从业者的劳动期限、试用期、工作内容、工作报酬、福利保险等内容都做出约定。求职者和招聘单位双方对于劳动合同的内容都同意以后,共同“签字画押”,从而建立起正式的劳动关系,实现依法就业。这种劳动关系,受国家法律保护。

政府还通过劳动监察对用人单位加以控制,通过劳动调解、劳动仲裁、法律起诉来处理从业者和用人单位之间的矛盾与劳动争议。干预劳动市场,是政府解决好社会就业问题的重要手段。

(二) 市场经济条件下的就业途径

在市场经济条件下,寻找职业、走上就业岗位的途径或渠道如下。

1. 市场就业型

劳动市场从本质上讲,是一种社会经济机制,即平等竞争、供求见面、双向选择的社会环境。从个人就业的直观角度看,劳动市场是完全自由地进行职业选择的场所,是一般人找职业与企事业、机关单位招收员工的“鹊桥会”。

劳动市场有着不同的形式:

(1) 职业介绍所。这一般是技术工人和一般劳动者层次的人的就业途径,在社会市场就业中占据主要地位。职业介绍所主要由政府劳动就业机构举办。

(2) 人才交流中心或人才市场。这一般是面向大中专毕业生和专业技术人员、管

理人员等高层次人才，主要由各级政府人事局举办。

(3) 各个企事业单位的对外招聘市场。它们通过发布招聘广告等途径为人们提供职业需求信息，以供人们前去报考、应聘，这是劳动市场的特殊形式。

(4) 其他非组织形态的自发市场。培育、发展和规范劳动市场，是我国政府、劳动保障部门、人事管理部门的重要工作内容。

2. 应聘就业型

许多用人单位需要招聘员工时，常常通过报刊、电台、电视台、广告栏、网络招聘平台等途径，发布“招聘启事”。求职者可以按照启事中提供的时间、地点前去应聘，参加面试，或邮寄个人材料与求职信进行联系，也可打电话咨询详情，约定面试时间。

3. 亲友介绍型

血缘联系是人类社会中最重要关系之一。处于择业阶段的青年人的父兄长辈，往往会对其子弟的职业生涯提供各种帮助。例如，按照自己的阅历和价值观对青年的职业选择方向进行指导，为青年谋求职业出主意、想办法，到处奔走亲自作“工作岗位”的安排等。这种途径不仅在传统社会中大量存在，而且也是现代社会中人们就业的重要途径。在经济发达国家，一些用人单位在技术竞争、员工流动剧烈的情况下，采取亲友介绍就业的方法，使雇员能够可靠、稳定和尽责地工作。这不是不负责任的“走后门”，而是约束新老员工，使他们都努力工作、对公司的效益负责的制度。

在我国目前的社会环境下，亲友介绍的途径是青年获取职业岗位极为重要的途径。但是，我国的亲友介绍途径存在不少问题。从个人角度看，一方面家长简单地替子女包办工作出路，可能与青年人的能力、兴趣、价值观有所差异，造成职业选择的不当与失误；另一方面，家长替代了子女的不可缺少的社会化环节，将导致子女的社会心理与社会行为变态，如依赖性强、夸夸父母的权力与门路、办事靠侥幸或靠投机取巧、不能公正地待人处事和看待自己等。从社会的角度看，我国劳动市场机制并未占统治地位、家庭观念根深蒂固、权力在社会交换中筹码颇重的条件下，亲友介绍的就业途径不利于平等竞争、优胜劣汰，不利于劳动者积极性、责任心的建立与发挥。因此，以各种形式出现的亲友介绍型就业都应当受到约束，应当代之以更合理的市场就业及个人创业等途径。

4. 社会选拔型

一个社会为了能获取优秀的人才，往往采取多种形式从大量社会成员中选拔其中的优异者。我国现在开始实行的国家公务员考试录用制、研究生招考制、企事业单位经营管理人员和工程技术专家的社会招聘制等，都属于社会选拔式的就业途径。从求职者的角度看，这是一部分优秀人才获得职业岗位的途径。由社会选拔而发掘出的优秀人才，一般都有数量充足、等级较高的职业岗位。

5. 个人谋业型

个人自谋职业是充分体现个人择业权力的就业途径。采取个人谋业途径的择业人员，有的是因为劳动市场中缺乏就业机会，只好自己到处寻求职业；有的是自己的择业意向较高，不屑于社会提供的现有职业岗位。前者反映社会形势不佳，或择业者就业条件较差，对他们应当提供适当的帮助；后者则有很好的就业条件，他们寻求优越的职业岗位。在我国目前就业比较困难的情况下，走自谋职业之路，已成为国家就业工作的重要指导方针。

6. 国家分配型

国家分配工作的途径，是我国计划经济沿袭了几十年的做法。个人在“分配工作”的途径中一般是被动的，择业权很小。20 世纪 80 年代初，我国实行“三结合”就业方针，将全面的社会分配就业转变为部分分配就业、部分自己解决就业。此后进一步发展市场就业道路。由于社会经济体制的变化，国家分配工作的范围已大大缩小，目前只对退伍军人和少数定向招生（如师范院校、军事院校）的毕业生进行工作分配。

7. 自然继承型

这种类型一般是出生于农民、小手工业者、工匠及艺术工作者等家庭的青年所走的路。在以家庭为劳动单位的环境中成长的人，长年累月地受到耳濡目染，其职业信息与知识、职业价值观和父传子式的能力训练，加之其思想定势原因，就业往往采取自然继承父业、在家庭中就业的方式。但是，在社会经济结构大变革时期，该类家庭背景的青年也逐渐趋向于到社会中寻求职业机会，以实现向上的流动，不甘心或不屑于自然继承父业。

二、社会就业制度

进入职业大门的就业制度与走上职业岗位后的管理制度，共同构成了一个社会的就业制度。从我国的情况来看，就业制度包括以下 5 方面内容。

（一）求职登记和职业介绍制度

按照我国颁布的失业人员登记管理办法规定，在一定劳动年龄内、有劳动能力、目前无业而要求就业的一般城镇居民，包括学校的毕业生，要到地方政府劳动保障局系统的劳动就业服务管理机构，各市、区、县职业介绍中心和城镇各街道劳动管理科、职业介绍所进行登记，领取求职证。进行登记后，就取得了合法的就业资格。这是政府介绍就业的前提，也是对失业人员发放失业保险金的先决条件。

目前，我国对领取下岗证的下岗职工，也进行求职登记和给予职业介绍。

政府人事局系统的人才交流中心，负责对专业技术人才、管理人员和“五大”毕业生进行求职登记和职业介绍。

（二）招收录用制度

根据我国的劳动管理制度，国有企业和非国有单位具有完全的用工权，企业招收普通员工后，要报劳动局备案。国有企业和非国有单位招收管理人员、技术人员，须报政府人才交流中心批准。

政府机关、事业单位招收人员，由上级主管部门和政府人事部门批准其人数编制以后才能招收。政府机关公务员，一般通过公务员考试选拔录用。

（三）职业资格制度

职业资格，是对从事某一职业必须具备的职业劳动知识、操作技术和其他能力的要求。职业资格可分为从业资格和执业资格两类。从业资格是指从事某一专业（工种）学识、技术和能力的起点标准；执业资格是指政府对某些责任较大、社会通用性强、关系公共利益较强的专业（工种），实行进入资格的控制，是从事某一特定专业（工种）学识、技术和能力的标准。

职业资格证书，是一种社会评价制度。我国政府劳动和社会保障部门、人事部门、其他部门（如财政部、司法部），或由其委托部门，在经过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行考核合格后颁发“职业资格证书”。求职者若持有“职业资格证书”，就证明他能够胜任某一职业。这一制度为用人单位提供了可靠的依据，也为求职者确定生涯目标和制订专业学习计划，提供了较好的方向性参考。

1. 专业技术人员职业资格

我国实行职业资格证书制度的职业共计 59 项，其中准入类 36 项，水平评价类 23 项。准入类主要有教师资格、注册消防工程师、法律职业资格、中国委托公证人资格（香港、澳门）、注册会计师、民用核设备操作人员资格、注册核安全工程师、注册建筑师、建筑监理工程师、房地产估价师、造价工程师、注册城乡规划师、建造师、勘察设计工程师、医师、注册验船师、执业兽医、注册设备监理师、注册安全工程师、注册测绘师、航空人员资格等。水平评价类主要有工程咨询（投资）专业技术人员职业资格、通信专业技术人员职业资格、计算机技术与软件专业技术资格、会计专业技术资格、资产评估师、经济专业技术资格、环境影响评价工程师、卫生专业技术资格、统计专业技术资格、翻译专业资格、税务师等。

2. 技能人员职业资格

我国实行技能人员职业资格制度的职业共计 81 项，其中准入类 5 项（消防设施操作员、家畜繁殖员、游泳救生员、社会体育指导员、轨道列车司机），水平评价类 76 项。

（1）“生产工人”类别的职业、工种。这类职业工种有：车工、铣工、电切削工、磨工、冲压工、机床装调维修工、设备点检员、电工、锅炉设备检修工、变电设备检修工、工程机械维修工、起重装卸机械操作工、电梯安装维修工、制冷空调系统安装

维修工、筑路工、桥隧工、防水工、电梯电缆安装运维工、砌筑工、混凝土工、钢筋工、架子工、水生产处理工、工业废水废气处理工、压缩机操作工、锅炉操作工、燃气轮值班员、广电通信设备电子装接工、电子器件制造人员、电子元件制造人员、汽车整车制造人员、汽车装调工、矫形器装配工、模具工、铸造工、锻造工、金属热处理工、轻有色金属冶炼人员、重有色金属冶炼人员、炼铁炼钢人员、陶瓷制品制造人员、水泥石灰生产人员、药剂生产人员、工艺美术制作人员、印染人员、基础化学原料制造人员、炼焦人员、纺纱人员等。

(2) “农业人员”类别的职业、工种。这类职业工种有：家畜繁殖员、制米工、制粉工、制油工、农作物植保员、水生物病害防治员、林业有害生物防治员、农机修理工、农业技术员、动物疫病防治员、沼气工等。

(3) “商业服务人员”类别的职业、工种。这类职业工种有：消防设施操作员、游泳救生员、社会体育指导员、乳品评鉴师、健康管理师、康复矫正服务人员、生殖健康咨询、中式烹饪师、中式面点师、西式西点师、育婴员、保育员、美容师、美发师、农产品食品检测员、保安员、智能楼宇安检员、安全评价师、中式烹调师、中式面点师、西式面点师、茶艺师、(粮油)仓储管理员、民航乘务员、信息通信维护人员、轨道列车司机、机械运行指挥员、机动车驾驶教练员、消防员、应急救援员等。

(四) 就业培训制度

为了解决求职者缺乏技能而导致的就业困难，保证企事业、机关单位能够招收到合格的人员，我国在 20 世纪 80 年代前期，就做出了“先培训后就业”的规定，要求求职者必须接受过职业技能的培训。20 世纪 90 年代后期，我国推行了劳动预备制，对普通初、高中毕业生进行 1~3 年的职业技能培训，以提高毕业生的就业能力。

进行就业培训的场所和途径主要有以下三类。

1. 各类职业技术学校

职业技术学校包括教育部门所属的中专、职业高中和劳动保障部门所属的技校等，它们是进行大批量、正规化就业培训的场所。学生毕业时经过考核，获得各种专业、职业教育的毕业证书，也能够通过办学单位组织的考试获得有关的职业资格证书。

2. 就业上岗培训班

一般来说，政府职业介绍机构、就业培训中心、人才交流中心、再就业服务中心等单位，可以根据市场的职业工种需求，为求职者组织有针对性的就业技能培训。就业上岗培训班的培训内容与岗位需要联系密切，有些培训直接与用人单位的择员招聘指标条件结合。这类培训的时间较短，一般为 3 个月至 1 年，内容实用。接受此类培训的人获得的培训合格证书，是具备就业资格的证明。

3. 各类技能培训班

在竞争就业的条件下，具备一定的职业技能是非常重要的。目前，许多培训单位

在举办各类职业经理培训班、补习班和补习学校时，一般根据社会需要设置培训内容，如“微软计算机证书”“ISO9000 认证员培训”“注册会计师考试”“国家司法考试”“导游员资格考试”“项目管理培训”等。一些培训经过有关部门考核，能获得有关部门认定的培训合格证。学员结业后一般自己寻找职业，有时办学单位也为学员的就业牵线搭桥。

（五）失业保险制度

失业是市场经济体制下人力资源供大于求时的必然现象。在就业政策方面，国家不仅鼓励竞争就业、择优上岗，而且保护就业竞争中的弱势群体，对能力低、身体弱、年纪大的劳动者在失业后，发放一定的失业保险金和救济金，以维持其劳动能力，使他们能在适宜的条件下再次就业。

目前，我国对下岗职工中没有生活来源者，发放基本生活保障费，这类似于失业保险金。

三、劳动合同制度

（一）劳动合同的作用

1995 年我国颁布了《中华人民共和国劳动法》，在劳动法中明确提出要普遍实行劳动合同制。劳动合同制是我国劳动管理制度的重要内容，是市场经济条件下求职者个人与用人单位之间劳动关系的法律凭证。劳动合同作为劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，一般来说，应当是书面形式的。它不仅体现了求职者自主就业的地位，而且明确了求职者与用人单位签约后有关职业劳动方面的诸项具体的权利义务。“合同”就是“契约”，是对签约双方的行为具有约束力的准绳，签订了劳动合同，就是规范了劳动主体双方的行为。这样，劳动合同也就是建立、规定和调整劳动关系的一种手段，是处理当事人双方在发生劳动争议时进行处理的重要依据。总之，劳动合同制是保障求职者、从业者个人合法权益的重要工具。

一个人要就业，如不签订劳动合同，等于丧失了自己在职业方面应有的权利，是不知道自己在职业劳动中应当干什么、不知道如何运用法律保护自己的权益的表现。因此，求职者必须了解劳动合同制，懂得劳动合同的订立，把握劳动合同条款的内容，从而使自己在职业生涯的起步和发展中取得主动。

（二）劳动合同的订立

劳动合同的订立及变更应当遵循的基本原则是：平等自愿，协商一致，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同订立的这一原则，是劳动合同订立的指导方针，应当贯穿于劳动合同订立的全过程，具有普遍约束力，也是衡量当事人双方订立的劳动合同是否具有合法性、有效性的依据。

1. 劳动合同的内容条款

(1) 劳动合同的必备条款。劳动合同的必备条款包括以下 7 个方面的内容：① 劳动合同的期限，包括试用期的期限。试用期最长不得超过半年。② 工作内容及工作岗位、工种的安排。③ 用人单位应当提供的劳动条件和劳动保护措施。④ 工资、福利及其他劳动报酬。⑤ 从业者应当遵守的劳动纪律和规章制度。⑥ 劳动合同终止的条件。⑦ 违反劳动合同时双方应当承担的责任。

(2) 劳动合同的约定条款。劳动合同的约定条款可以有以下 3 个方面的内容：① 双方同意的其他条款，包括员工与用人单位协商签订的其他方面内容。② 保守商业秘密条款。这一规定的目的是防止劳动者一方在解除劳动合同后给用人单位的经济带来损失，以保护该单位的合法权益。③ 用人单位规章制度。规章制度可以作为附件，视同于约定条款，列在劳动合同书的正文之后，但应当在劳动合同书中写明。

2. 劳动合同的期限

劳动合同的期限，分为以下三种类型。

(1) 有固定期限的劳动合同。固定期限劳动合同是指订立的劳动合同中明确了具体的期限，这种合同直接、明确地规定了合同的起始和终止时间。

(2) 无固定期限的劳动合同。无固定期限的劳动合同，是指订立合同当事人在合同书上只写明起始日期，而没有写明终止日期。合同的期限不固定，根据双方当事人的意愿可长可短。需要注意的是，这种合同一般应当明确规定解除合同的条件，不符合解除条件的，任何一方都不得解除合同。按照我国《劳动法》的规定，在同一单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，那么就应当订立无定期合同。

(3) 以完成一定的工作为期限的劳动合同。指把“开始和完成某项工作”这种任务作为起始和终止期限的劳动合同。这项工作开始之日即合同生效之日，这项工作结束之时即是合同终止之日。这种合同，实际上是有期限的劳动合同的变相表现形式。

(三) 劳动合同的法律效力

1. 劳动合同的生效

劳动合同依法订立后，即具有法律约束力。从订立之日起，劳动合同就对当事人双方具有了法律效力，当事人必须履行合同所规定的义务。

2. 无效的劳动合同

应当指出，在社会现实生活中，有的劳动合同虽然是当事人双方所订立的，但违反了国家的法律、法规，因此不具有法律效力。无效的劳动合同包括：

(1) 合同的内容条款，违反了国家法律、法规。

(2) 在订立劳动合同时，采取了欺诈、威胁等手段。

(3) 劳动合同中明显存在着权利义务方面的不公平。

对于无效劳动合同的确认，权力在于劳动争议仲裁委员会或人民法院。

还应指出，即使一个劳动合同有无效的内容，若不影响其余部分的效力，则其余部分仍然有效。

(四) 劳动合同管理

1. 劳动合同的到期

劳动合同的期限，是由从业者和用人单位双方协商而确定的。劳动合同得到顺利履行后，合同期满，即行终止。

当用人单位的生产、工作仍然需要该人员时，在双方同意的条件下，可以续订劳动合同。

2. 劳动合同的解除

劳动合同解除，是指劳动合同在未履行完毕之前，由于某种因素导致当事人提前终止合同效力的法律行为。

劳动合同解除可分为法定解除和协商解除两种情况。法定解除是指出现违反国家法律、法规或合同规定的情况时，不需要双方一致同意，合同效力都可以由单方提出提前终止。协商解除是指合同双方当事人因某种原因，经自愿协商，一致同意解除劳动合同。

从劳动合同解除的提出者的角度看，可分为用人单位方面解除和个人方面解除两种情况。

(1) 用人单位方面解除劳动合同，可分为 5 种情况。① 劳动合同当事人双方协商一致，同意解除劳动合同时，用人单位可以解除劳动合同。② 在从业者个人有一定责任的情况下，用人单位可以解除劳动合同。这包括下列 4 种情况：第一，从业者在试用期间被证明不符合录用条件的；第二，从业者严重违反了用人单位劳动纪律和规章制度的；第三，从业者严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损失的；第四，从业者被依法追究刑事责任的。③ 在并非从业者个人过错的情况下，用人单位可以解除劳动合同，但要提前 30 日以书面形式通知从业者本人。这包括下列三种情况：第一，从业者患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的工作的；第二，从业者工作技能差，经过培训、调整工作岗位后，仍不能胜任工作的；第三，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。这三种情况在解除劳动合同时要提前 30 日书面通知从业者本人，这是为了使从业者本人有所准备，以便寻找合适的劳动岗位。

(2) 个人方面解除劳动合同，可分为两种情况。① 个人在有下列情况之一时，可以随时通知用人单位解除劳动合同：第一，在试用期内；第二，用人单位以暴力、

威胁、非法限制人身自由的手段强迫劳动的；第三，用人单位未按劳动合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。② 个人可以解除劳动合同，但应当提前 30 日以书面形式通知用人单位。这一规定的目的，主要是保护从业者在劳动关系中的弱者地位，维护其自主的权利，对于个人解除合同的行为不设置任何障碍和条件，只需要履行“提前 30 日书面通知用人单位”的程序即可。

(3) 有关劳动合同的其他问题。① 用人单位依照《劳动法》的有关条款解除劳动合同的应当给予从业者经济补偿。② 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。若用人单位违反法律、法规或有关合同，则工会有权要求重新处理；若从业者或被辞退者申请劳动仲裁或提出法律诉讼，则工会应当依法对员工给予支持。

第三节 职业生涯概述

“生涯”一词有人生经历、生活道路和职业、专业、事业的含义。

生涯有广义和狭义之分。人的一生，有“衣食住行”这些生活基本要素；有工作和休闲娱乐的不同方式；有爱情、婚姻、家庭的经历。这些都发生在人生之中，可视为广义的“生涯”。但其核心内容还是职业问题，即狭义的“生涯”。

人的一生，有少年、成年、老年几个阶段，成年阶段无疑是最重要的时期，这一时期之所以重要，是因为这是人们从事职业生活的时期，是人体全部生活的主体。因此，人的生涯可以说就是职业生涯。在美国得克萨斯州圣弗朗西斯科中部的独立校区，学生从幼儿园开始，直至高中毕业，一直接受着职业生涯教育计划，且该计划能够根据不同学生的年龄特点，提出具体的职业生涯教育内容和教学指导意见，将职业生涯思想贯穿并渗透到学校的教学计划中，让学生在还未离开校园时就为未来的就业做好充足的准备。

人的职业生涯，有着种种不同的状态。在 21 世纪的今天，随着信息技术的发展和手机网络的全面普及，新时代的人们有了更为多元化的职业选择。有的人从事这种职业，有的人从事那种职业；有的人一生变换多种职业，有的人一辈子委身于一个岗位上；有的人不断追求、事业成功，有的人无所作为、穷困潦倒；有的人以职业为荣、以职业为乐，有的人以职业为耻、以职业为苦……

一、职业生涯的概念

学者们对于人的生涯的认识与研究，由来已久、观点众多。

早期的概念由沙特列（Shartle）提出。他认为，职业生涯是指一个人在工作生活中所经历的职业或职位的总称。

美国职业指导专家霍兰德（Holland）认为，职业生涯的选择是个人人格的反映和

延伸，企图以职业的选择及过程来表达自己。

麦克·法兰德（McFarland）指出，职业生涯是指一个人依据理想的长期目标，所形成的一系列工作选择，以及相关的教育或训练活动，是有计划的职业发展历程。

美国著名职业问题专家舒伯（Donald E. Super）对职业生涯的定义是，职业生涯指一个人终生经历的所有职位的整体历程（1957年）。此后，他又进一步指出“职业生涯是生活中各种事件的演进方向和历程，是统合人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展组型；它也是人自青春期至退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，甚至包括了副业、家庭和公民的角色（1976年）。”

台湾学者林幸台指出，职业生涯包括个人一生中所从事的工作，以及其担任的职务、角色，同时也涉及其他非工作或者非职业的活动，即个人生活中衣、食、住、行、娱乐各方面的活动与经验。

韦伯斯特（Webster）进一步扩大了“生涯”的外延。他指出，职业生涯是个人一生职业、社会与人际关系的总称，即个人终生发展的历程。

从上述定义来看，职业生涯的含义大致可以归纳为以下三个方面。

（1）职业生涯是一生连续不断的发展过程，一个人根据自己的理想而制定的长期目标，是一个人一生在各种职业岗位上度过的整个历程。

（2）职业生涯是独特的和有目的性的。不同的个体之间有着不同的世界观、价值观、人生观和思想理念，并会按照个体自身的职业生涯规划或生活道路走上独特的生命历程。而职业生涯的发展与个体自身的理想、动机、目标和行为方式息息相关。因而，个人的职业生涯具有明显的目的性。

（3）职业生涯的形成决定于主观和客观的多种因素，是由一个人的职业素养、目标追求、家庭成员的支持、组织的管理与培养、社会环境的变动和机遇等诸多因素相互作用而形成的结果。

二、职业生涯的特征

从总体上看，人的职业生涯具有以下6个特征。

（1）独特性。每个人都有自己的职业条件，有自己的职业理想，有自己的职业选择，有为实现自己的职业理想所做的种种不同的努力，从而有着与别人相区别的、独特的生涯历程。

（2）发展性。每个人的职业生涯，都是一种发展、演进的动态过程。就整体而言，职业生涯是一个动态发展历程。在人生的不同年龄阶段，追求目标会随着内外部条件的变化不断调整，与之相应的是职业生涯的发展和变化，而这一变化也促进了个体的不停发展和进步。

（3）阶段性。每个人的职业生涯发展过程都有着不同的阶段，可分为不同的时期。人在不同的生涯阶段有着不同的目标和任务，职业生涯各个阶段之间具有递进性。

(4) 终生性。每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程，是根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长的，直至终身。“老骥伏枥，志在千里”恰好反映了人生晚期在职业生涯方面的英雄气概。

(5) 整合型。由于个人所从事的工作或职业，往往会决定他的生活状态，而且职业与生活两者之间又很难区别，因此生涯应具有整合性，涵盖人生整体发展的各个层面，而非仅局限于工作或职位。

(6) 互动性。人的生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。人的“自我”观念、人的主观能动性、个人所掌握的社会职业信息和职业决策技术，对于其职业生涯有着重要的影响。

三、职业生涯的意义

人的一生，人的生命价值，一定意义上就在于他/她的职业生涯方面的成功或成就。

从历史的角度看，一个人之所以流芳百世，往往是由于他/她在职业生涯方面的成功，为社会、后人留下了宝贵的物质财富或精神遗产。从中国古代的孔子、诸葛亮到外国的牛顿、居里夫人，从发明家爱迪生到企业家松下幸之助，他们都有着明确的人生目标，并为此目标而不懈奋斗，赢得了事业的辉煌，从而也取得了职业生涯的成功。孔子说：“吾十有五而至于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩。”这段话正是这位大思想家的职业生涯，即他的人生成长过程的精辟写照。

从人生的角度看，当一个人渐渐走入暮年时，最令其宽慰的事情莫过于“忆往昔，峥嵘岁月稠”，为自己几十年职业活动的成果、成功、成就感到自豪。

四、影响职业生涯的因素

人的职业生涯，首先是选择哪些道路、发展顺利不顺利的问题，然后是能否获得成功、成就有多大的问题。人们的职业道路选择、职业发展和事业成功，受个人、家庭、社会多方面的影响。总体而言，影响职业生涯的因素包括以下 5 个方面。

(一) 教育背景

教育是赋予个人才能、塑造个人人格、促进个人发展的社会活动。它对人的职业生涯有着巨大的影响。教育对于人的职业生涯影响巨大的原因，在于它奠定了一个人的基本素质。

首先，获得不同教育程度的人，在个人职业选择与被选择时具有不同的能量，这关系着职业生涯的开端与适应期是否良好，还关系着他/她以后在发展、晋升方面是否顺利。从一般规律看，一个人所受的教育水平越高，其生涯就越成功。有较高教育水平的人，在就业以后一般都有较大的发展。即使他们的工作不尽如人意，其流动的动

机与能力也较强，从而能够“人挪活”。

其次，个人的专业、职业种类，对于其职业生涯有着决定性的影响，往往成为其职业生涯的前半部分以至于一生的职业类别。即使个人转换职业，也往往与其所学的专业有一定关系。他们会以其所学的专业理论、知识、技能为基础，流动到更高层次的职业岗位上。例如，从机械专业的技术员、工程师，晋升为机械厂的总工程师，尔后又成为该单位的厂长。因此，一专多能者、专业水平和应用技能俱佳者，往往能够得到更多的机会，在职业生涯发展中占据优势。若一个人学习的是属于朝阳行业的专业，则目前与未来的机遇都会很多。

最后，人所接受的不同等级教育、所学的不同学科门类、所在的不同院校及其不同的教育思想，会给受教育者带来不同的思维模式与意识形态，从而使人们以不同的态度对待自己、对待社会、对待职业的选择与生涯的发展。

（二）家庭影响

家庭是人生活的重要场所，一个人的家庭也造就其素质，以至于影响其职业生涯。人的社会化，实际上从出生的一瞬间就已经开始。一个人在幼年时期，就开始受到家庭的深刻影响，长期的潜移默化会使人形成一定的价值观和行为模式。许多人还会受到家庭成员的教诲和各种影响，自觉、不自觉地习得某些职业知识和技能。因此，有的教育专家认为，家长是孩子做人的第一任老师，家庭是孩子第一所生活的学校。

这种价值观、行为模式、职业知识和职业技能的习得，必然从根本上影响一个人的职业理想和职业目标，影响其职业选择的方向种类、选择中的冒险与妥协程度、对职业岗位的态度、工作中的种种行为和表现等。“子承父业”正好说明了家庭对于个人的多方面影响。邓亚萍的父亲不仅作为一名体校教练教她打乒乓球，而且作为一名长辈传授她做人的道理，传授她成为世界冠军所需的坚毅性格、拼搏精神，即帮助她塑造优秀的个人素质，成为事业、职业、生涯成功的重要条件。

此外，一个人的家庭成员，尤其是父辈兄长，在其择业和就业后的流动上，往往会给予一定的帮助，这也会对人的职业生涯产生巨大影响。

（三）个人的需求与心理动机

同样的工作、同样的职业对于不同的个人有着不同的价值，同一个人对不同的职业有着不同的态度与抉择。人们在就业时，出于对不同职业的评价和价值取向，要从社会众多的职业中选择其一，就业后也要从若干个人发展机会中进一步做出生涯的调整，从而使自身获得尽量好的归宿，获得他人与社会的承认，取得自己的成功。为了达到自己的目标，为了取得成功，人们既要付出各种努力，又要做出一定的牺牲。

人们基于自己的主客观条件，在不同的年龄阶段、不同的阅历特别是职业经历状况下，在生涯的选择和调整方面，会有不同的心理需求与动机，这正是人的成功素质

的体现。就一般情况而言，人在年轻时意气风发，成功的目标和择业的标准都较高。人到中年，特别是人过中年，就越来越现实。因为不论是一般劳动者，还是事业上有成就的人，在有了相当多的职业实践和阅历后，都更容易受到社会环境的约束，所以其成功的目标和择业、转业的标准，往往就变得非常实际。尽管如此，个人需求与动机，以及由此导致的职业行为，仍然是影响个人生涯发展的极其重要的动力因素。

（四）机会

机会是一种随机出现的具有偶然性的事物。机会既包括社会各种就业岗位对于一个人展示的随机性岗位可能性，又包括能够给一个人提供个人发展、向上流动的职业情境。例如，某专业的博士生正好遇到高薪招聘，机遇相当好，职业生涯刚开始起步就步入正轨，成功的概率大，波折、挫折相对很小。

机会虽然是具有偶然性的事物，但如果因此就认为机会对于个人是“可遇而不可求”的，只能等待、只能“碰”，那么这种想法就太消极，因此是不正确的。个人素质与机会有着一定的联系。大千世界中，机会本身是客观存在的，个人的高素质、个人的能动性可能导致寻求到新的发展机会，自己也可能开拓和创造许多机会。许多事业上的成功者，不是依赖社会“碰巧”给予他的机会或亲友、师长给予的帮助，而是在社会中探索，在社会给予个人的广阔空间中创业，主动寻求自己的位置，按照自己的理想成就事业。从这一意义上说，机会与个人的努力是成正比的。而且，对于不同的人来说，同样的机会更加青睐于素质高、有准备的人。谁的素质高、谁有准备，谁就能够把握机会、获得机会。当一个人学有专长、取得特殊成就、有了名声地位后，机会往往会不期而至。

（五）社会环境

社会环境，首先是指社会的政治经济形势、管理体制、社会文化与习俗、社会评价等大环境。这些大环境因素决定着社会职业岗位的数量与结构，决定着其出现的随机性与波动性，进而决定着人们对不同职业的认同和步入职业生涯、调整职业生涯的决策。总而言之，社会环境决定着社会职业结构的变迁，也决定着人的生涯不可抗拒、不可逆转的规律性。

其次，社会环境还指个人所在的学校、社区、工作单位、家庭关系、个人交际圈等小环境。这些小环境因素决定着一个人具体活动的范围、内容和限制，从而也决定着人的生涯的具体际遇好坏，诸如职业选择得合理与否、职业有无发展前途、自己所在的工作单位是否有利于自身的发展等。

但是，这里讲环境时，不是片面地讲环境对于人的单向影响、绝对作用，而是要辩证地看。就一般意义而言，不仅要利用好现有的环境并注意发掘不良环境中的有利因素，而且要善于创造新的、好的环境，还要辩证地对待不良环境，通过与不良环境

的搏斗，塑造自身的强者素质，从而开拓未来，创造生涯发展之路。而良好的环境、优越的条件，既可能使人轻松、顺利地发展，有助于职业生涯的发展，又可能使人产生惰性、封闭性、依赖性和脆弱性，造就坏的素质，使人在顺境时没有大的作为，在逆境时一筹莫展。八旗子弟随着清王朝的倒台而破落，大批成为贫民，沦为乞丐，就是好环境害人的例子。世界上诸多的成功者，如日本的经营之神松下幸之助、我国台湾地区的塑胶大王王永庆、美国的钢铁大王卡耐基，都有着出身贫苦、奋力拼搏的成功经历，这正是逆境磨炼素质、造就人才、促人成功的积极作用的写照。

第四节 大学生职业生涯规划概述

一、职业生涯规划的内涵

职业生涯规划是由早期职业辅导运动发展而来的。职业辅导起源于美国 20 世纪中叶，布里奇特·A·赖特在其撰写的《成功的职业生涯规划》一书中，正式提出了职业生涯规划这一概念。职业生涯规划在我国近年才兴起，最初是在企业中作为组织人力资源管理的重要内容。对大学生进行职业生涯规划教育目前已形成共识，生涯教育从注重解决学生的职业问题转移到了注重促进学生的成长与发展上，将生涯规划辅导引向个体连续的生涯发展，融入个体的自我发展进程、角色发展进程中。

职业生涯规划分为组织职业生涯规划和个人职业生涯规划。组织职业生涯规划是由组织（企业）的人力资源管理部门根据组织发展需要而采取的一种现代管理工具，用以了解员工、激励员工，从而发掘、留用优秀人才，其根本目的是为了组织（企业）的发展。个人职业生涯规划是个人的一种主动行为，是指一个人对其各阶段所从事的工作、职务或职业道路进行的设计和规划。个人职业生涯规划不仅包括从业前的选择专业和职业，而且包括从业后的职业调整设计。平常人们谈及的职业生涯规划主要是指个人职业生涯规划。

在进行职业生涯规划时，个人必须了解自己、了解职业、了解社会的发展趋势，即对职业自我进行充分的认识分析，从而保证在进行职业生涯规划时能够择己所爱、择己所长，把个人追求与社会发展有机结合，了解个人既喜欢又擅长的方向，有哪些职业可以从事，有哪些职业具有优势和竞争力，或者具有良好的发展潜力。定期将个人的职业发展放在社会发展的大环境中评估分析，确保职业不断处在良好的状态中，对职业的新变化、新要求有所了解、有所准备、有所适应。

人们在思考职业生涯规划时也要明确职业目标、预期收益、发展策略、评估调控。职业目标的确定要科学合理，更要明确可行，一般确定的原则是由远而近、由粗而细。预期收益包括经济收益和其他收益，经济收益可以方便计算和衡量，其他收益不好衡量，但必须清晰明了。发展策略是实现职业发展目标的行动计划，由一系列与具体目标有关

的特定时间阶段,行动的途径、措施,必要的准备及必须付出的努力等内容组成。评估调控就是在职业发展过程中,通过对目标收益实际情况及时有效地进行评估,调整发展策略,实现对职业发展过程的有效控制,确保职业发展目标的不断实现。职业生涯规划按照时间维度进行划分,包括短期规划、中期规划、长期规划和人生规划 4 种类型。

(1) 短期规划。指 2 年以内的职业生涯规划。规划目的主要是确定近期目标,制订近期应完成的任务计划。

(2) 中期规划。指 2~5 年内的职业生涯规划。这是最常用的一种职业生涯规划。

(3) 长期规划。指 5~10 年内的职业生涯规划。规划目的主要是设定比较长远的目标。

(4) 人生规划。指对整个职业生涯的规划,时间跨度可达 40 年左右。规划的目的是确定整个人生的发展目标。

从字面上看,个人职业生涯规划从短期到中期,再到长期,直至整个人生规划,如同台阶需要一步一步地发展。但在实际操作中,跨度时间太长的规划由于环境和个人自身的变化难以把握,而时间跨度太短的规划意义又不大,所以一般人们把个人职业生涯规划的重点放在 2~5 年内的中期规划,这样既便于根据实际情况设定可行目标,又便于随时根据现实的反馈进行修正或调整。

二、职业生涯规划的作用

只有善于对自己所从事的职业进行自我规划的人,才能有正确的前进方向和有效的行动措施,才能充分发挥自我管理的主动性,充分开发自身的潜能,保证在事业上能够取得更大的业绩。具体地说,职业生涯规划对每个人有以下 5 个方面的作用。

(一) 规划能帮助个人确定职业发展目标

职业生涯规划的重要内容之一,是对个人进行分析。通过分析来认识自己,了解自己,评估自己的能力,评价自己的智慧;确认自己的性格,判断自己的情绪;找出自己的特点,发现自己的兴趣;明确自己的优势,衡量自己的差距;获取组织内部有关工作机会的信息。通过这些分析,确定符合自己兴趣与特长的生涯路线,从而正确设定自己的职业发展目标,并制订行动计划,使自己的才能够得到充分发挥,以实现职业发展目标。

通过职业生涯规划,可选择适合自己的职业,运用科学的方法,采取有效的行动,化解人生发展中的危机与陷阱,使事业获得成功,实现自己的人生理想。

(二) 规划能鞭策个人努力工作

制定职业生涯规划后,其在两个方面对个人起作用。第一,它是自身努力的依据,也是对自己的鞭策。规划能够给自己一个看得见的射击靶。随着自己把这些规划一步

一步变为现实，自己就会产生很强的成就感，从而鞭策自己更加努力地工作。第二，对许多人来说，制订和实现规划就像一场比赛，随着时间的推移，当自己一步一步地实现规划后，这时自身的思维方式和工作方式就会逐渐发生改变。

（三）规划有助于个人抓住重点

制订职业生涯规划有助于我们安排日常工作的轻重缓急。没有职业生涯规划，我们很容易陷入与人生目标无关的日常事务中。一个忘记最重要事情的人，会成为琐事的奴隶。有人曾经说过：“智慧就是懂得该忽视什么东西的艺术。”的确如此，通过规划，能使我们紧紧抓住工作的重点，增加我们成功的可能性。

（四）规划引导个人发挥潜能

没有职业生涯规划的人，即使他们有巨大的力量与潜能，也很容易把精力放在小事情上，小事情常常使他们忘记自己应该做什么。规划能帮助自己集中精力，全神贯注于自己有优势且会有高回报的方面，这样有助于个人发挥尽可能大的潜力。另外，当我们不停地在自己有优势的方面努力时，这些优势也会得到进一步发展。

（五）规划能评估目前的工作成绩

职业生涯规划的一个重要功能是提供了自我评估的手段。如果个人的规划是具体的，规划的实施结果是看得见、摸得着的，那么个人就可以根据规划的进展情况评价目前取得的成绩。

为了有效地实现自我价值，保证在事业上取得更大的成就，任何人都需要对个人所从事的职业、要去的工作组织和单位、要担负的工作职务及在工作职位上的发展道路进行全面的策划，确立明确的目标，并为实现各阶段的事业目标自觉地进行有关个人知识、技术与能力的开发活动。因此，职业生涯规划在现代人力资源管理中是强化自我管理、有效开发与利用员工智能的重要手段。

拓展阅读

做自己职业的策划师

日本著名企业家井上富雄，年轻时曾在 IBM 公司工作。进入公司不久，由于他体质衰弱，积劳成疾，因此很快病倒了。他凭着坚强的意志与病魔搏斗了 3 年之久，终于康复，并重回到公司工作。

当时，他已经 25 岁，于是立下了往后 25 年的生涯计划，这是他第一次为自己制订职业生涯规划。此后，他每年都为自己未来的 25 年生涯订立新的计划。比如在 28 岁时，就制定了到 53 岁时的生涯计划；在 30 岁时，就制定了到 55 岁时的生涯计划。最初他制订生涯计划的动机相当单纯。

他觉得，病愈后再回到公司，一些比自己晚进入公司的后辈职位都超过了他，要想在短时间内拉近三年的差距着实不易。但是，井上富雄并不是一个轻易服输的人。由于担心再过分逞强会引起旧病复发，于是他就想找出既能悠闲工作又可快速休息的方法。因此，他抱定了如下想法：“好吧！别人花 3 年时间，我花 6 年的时间；别人花 5 年时间，我就花 10 年的时间。只要不慌乱，一步一步地前进，还是会有成就的。”

所以，井上富雄制定了自己的“25 年计划”表，并确实督促自己按计划实践。他不断地对“如何才能以最少的劳力，消耗最少的精神，以最短的时间方能达到目的”进行思索，也就是说他不断地力图找到既轻松又一定能成功的战略、战术。他经常不断地调整自己的职业设计计划，追加新的努力目标，逐渐扩展并充实了自己的启蒙目标和工作目标。当他还是一个小小的办事员时，就开始学习科长应具有的一切能力；当科长时，就学习当经理应具备的能力；当经理时，就再进一步学习胜任总经理的能力。

总之，他总是从自己的现实出发学习应具有的各种能力，然后再进一步地为未来打基础，以便能随时胜任更高的职位。这一切都得益于所制定的职业生涯规划。到 30 岁时，井上富雄成为经理；到 40 岁时，当上了总经理，他的升迁比别人要快得多。而 47 岁时，他干脆离开 IBM 公司，自己开始经营公司。能取得这些成就，并不是因为他的脑子特别好或善于走后门，而是他能拟定适合自己生涯的计划，并能去实践。

（资料来源：宋爱华，大学生职业生涯规划[M]，北京：化学工业出版社，2016: 30.）

三、职业生涯规划的原则

个人在思考自己的职业生涯规划时，应该把个体和社会结合起来，把个体发展与组织发展结合起来，把现在与未来结合起来进行思考。正确的职业生涯规划能使一个人走向成功，不正确的职业生涯规划可能使一个人误入歧途。为了正确地制订职业生涯规划，人们必须遵循一些基本的原则。

（一）符合社会要求的原则

符合社会要求的原则是指一个人在选择职业岗位时，应把社会需要作为出发点和归宿，以社会对个人的要求为目标，去认识和解决择业问题，进而决定自己的职业岗位。

一个人在选择职业时不可能脱离社会需要这个现实，显然我们无法选择社会不需要或目前不存在的职业。我国的现代化建设进程中，职业结构在不断地发生变化，又由于不同地区经济发展的不平衡，人才的自发流动往往不能满足社会发展的需要，这就要求一方面国家进行宏观调控，综合平衡；另一方面要求求职者从大局出发，服从社会需要。社会并不总能为每个人提供如意的工作和职业，当社会需要和个人需要发生矛盾时，要善于寻找个人与社会的结合点，自觉服从社会需要，努力适应社会需要，只有这样，才能实现个人的职业理想和人生价值。

（二）发挥个人优势的原则

个人优势是指一个人自身素质的优势，主要包括知识能力特长、专业技术特长、

生理特长和心理特长。个人在选择职业时，要综合分析自己的素质优势及其他有利因素，侧重能充分发挥个人优势的职业岗位，以保证出色地做好本职工作。

选择职业遵循发挥个人优势的原则，有利于缩短职业的适应期，从而激发出更高的工作热情。选择什么样的职业才有利于发挥个人优势呢？这就要把选择职业建立在对自身优势和职业特点了解的基础上，做到个人与职业的科学匹配。要做到这一点，首先要了解自身的优势，主要是对自身的知识能力特点、技术专长、生理特点和心理特点的了解。其次是对职业的了解，包括了解工作地点、职业性质、工作条件、生活待遇、人际关系及对从业者的要求，也包括了解职业的行业特点、岗位特点和职业规范等。在选择单位时，不可能有样样都随心意的单位，因此要注意在全面权衡的基础上分清主次，主要从是否有利于发挥自己的优势、是否有利于自己长远发展的角度来选择单位。既不能样样都要求满意、失去机会，又不能急功近利、操之过急。要学会把握有度、全面权衡。

（三）可行性原则

选择职业只考虑社会需要和个人优势还不够，因为既符合社会需要又能发挥个人优势的职业并不表明个人就能获得和胜任这一职业，而获得职业和胜任职业又受到许多其他主客观因素的影响，如就业政策、岗位数量、竞争程度、地理环境、职业信息、个人素质等。在现实生活中，有时人们在面对诸多职业时，不能实现自己的职业意愿，最直接的原因大致有三个：一是职业期望值过高；二是对就业环境缺乏全面的了解；三是个人的择业素质不足。

实际上，选择职业的过程也是一个不断调整职业意愿，使之与实际相符合的过程。在选择职业时，只有对所有这些因素进行综合考虑、反复比较才是可行的。

（四）择己所利原则

职业对每个人而言，依然是一种谋生手段，是谋取人生幸福的途径。通过职业劳动，在谋取个人福利的同时，也为社会做出了贡献，创造了社会财富。谋取职业的第一动机很简单，首要目标在于个人生活的幸福。谁都期望职业生涯能带给自己幸福，利益倾向支配着职业选择。每个人在规划职业生涯时，首先考虑的将是自己的预期收益，这种预期收益要求你实现最大化的幸福，也就是使收益最大化。马斯洛将这种需求按先后次序排列成五个层次：生理需求、安全需求、爱的需求、自尊需求及自我实现的需求。个人预期收益在于使这些由低到高的基本需求得到最大的满足，而衡量其满足程度的指标表现为收入、社会地位、职业生涯稳定感与挑战性等，不同的人有不同的偏好，每个人都会尽可能满足其所有的需求。从一个社会人的角度出发，在一个由收入、地位等变量组成的函数中找到一个最大值。不考虑个人利益的职业生涯规划是不合理和不现实的。当然，择己所利原则必须建立在履行个人对社会的义务、遵守

国家社会法规的前提下。

（五）独立性原则

独立性原则是指在规划职业生涯时有自己的主见，能根据自己的志向和判断独立做出选择。每个人在规则职业生涯时，他人及一些社会现象和信息会对自己产生一定的影响。有些人的建议会有重要的参考价值，而有些人的出发点尽管是好的，但由于价值观差异、思考角度不同，有时会产生误导作用。独立性原则要求人们头脑清醒，在了解社会现状及发展趋势的情况下，多看书、浏览网站，多向父母、老师、同学、老乡、亲戚请教，最后自己做出正确的决策，毕竟对自己的情况最为了解的是自己，未来职业生涯规划的实现与否影响最大的也是自己。一般情况下，了解的信息越多、请教的人范围越广，做出的规划就越客观。凡是人云亦云、随大流的人都是没有多大作为的。但是，坚持独立性原则不是要求人们做规划时闭门造车、顽固不化、不虚心听取别人的意见。

（六）主动性原则

主动性原则是指人们在职业生涯规划实施过程中，要主动出击、积极参与。主动性表现在主动地完善自我，提高自己的素质，在就业前掌握一定的职业技能，为以后在职业竞争中获得成功打下基础。主动性具体表现在主动参与职业岗位竞争，主动与用人单位进行联系，主动寻求父母、兄长、老师、同学、同事、朋友的各种帮助，主动开拓就业岗位、自谋职业、自主创业。主动性还具体表现为主动地了解人才供求信息 and 规格要求，主动收集各种职业知识和用人信息，主动到职业介绍机构进行咨询，主动参加各种职业技能培训，主动准备好求职信，主动做好面试与形象等方面的准备。凡是有主动性和积极生活态度的人，比起那些被动、消极的人会有更多的机会，从而易于取得成功，实现自己的职业发展目标。

（七）分清主次的原则

在现实生活中，摆在人们面前的选择是多方面的。比如单位性质、工作地点、工作条件、生活待遇、发展方向等诸多方面，不可能每项都能满足其心愿，重要的是在择业过程中怎样权衡利弊，分清主次。从用人单位的情况来看，有的单位可能性质较好，比如科研、设计部门，既有较好的工作环境，又有较高的社会地位，也容易出成果，但也许其所在地域较偏僻，生活条件较差。有的单位可能生活条件较好，待遇也高，但工作劳动强度大，有风险。有的单位在大城市或沿海地区，文化条件较好，但专业不对口，英雄无用武之地。也有的单位虽然生活条件艰苦，基础条件差，但其发展前景广阔，而且有利于毕业生的成长和成才。如此种种，该怎样取舍、如何选择？事实上，在目前的社会条件下，很少有单位是十全十美的。作为新时代的大学毕业生，应从是否有利于自己才智的发挥、是否符合社会的需要出发，分清主次，做出抉择，

切不可因一味求全、急功近利、好高骛远而失去良机。

（八）长期性原则

职业生涯规划一定要从长远来考虑，只有这样才能给人生设定一个大方向，集中力量紧紧围绕这个方向做出努力。规划一定要明确为一个个可以实行的行动，各项主要活动何时实施、何时完成，都要有时间和时序上的妥善安排。人生各阶段的线路划分与安排都要具体可行，能够根据个人特点、用人单位发展需要和社会发展的需要确定将来的目标。人生每个发展阶段的规划应保持连贯性，各具体规划与人生总体规划保持一致。若摇摆不定、前后矛盾，则会浪费各发展阶段的人力资本积累。规划是预测未来的行动，牵涉许多可变因素，因此规划要有弹性，到了一定的时间要视具体情况予以修正。有了长期性原则，职业生涯规划才会变得清晰，从而是可行的、有效的，最终使进行职业生涯规划的人走向成功。

四、职业生涯规划的特点

职业生涯规划的好坏直接影响着一生职业生涯的发展，因此制订合理有效的职业生涯规划有着至关重要的意义。良好的职业生涯规划应具备以下 5 个特点。

（一）连续性

职业生涯规划具有连续性的特点。职业生涯规划是一项连续而又系统的工作，作为职业生涯规划理论发源地的美国，早就走过了从性向测评到职业生涯规划的阶段。性向测评仅能诊断出个体在能力、个性、兴趣等方面的特点，并在此基础上对学生适宜发展的方向和职业做出指导。然而，当大学生的性向与所学专业相去甚远，且学生本身已经没有更多的选择时，性向测评往往会显得无能为力。广义上讲，职业生涯贯穿人的一生。在个体走上工作岗位之前的所有时光都是个体为职业做准备的时期，而大学阶段进入一个专业学习阶段尤其显出其职业预备期的特点。因此，职业生涯规划不仅仅是大四阶段的工作与任务，而应贯穿大学四年，分阶段、分任务逐级做好职业生涯规划指导。

（二）可行性

可行性是指规划要充分考虑到自身的条件和外在环境的约束，制订切合实际的职业规划。这就需要加强自我认知能力，对自己进行全面客观的定位，并对外界条件进行仔细的分析，选择适合自己并能够实现的职业目标，而不能只是自己个人美好的愿望或不着边际的梦想，否则将会延误生涯良机。学校可以通过开展形式多样的活动加以启发和引导，采用行之有效的方式和喜闻乐见的形式，如演讲比赛、新老生学习经验交流会、主题班会、辩论赛等，从大一抓起，发动和组织广大新生探讨如何确立大学目标、如何成才等问题，引导新生通过这几个层次的自我剖析之后，对自己形成

一个客观、全面的认识和定位，为做好自我生涯规划做相应的准备。

（三）适时性

适时性是指规划要根据各学期、各阶段的情况特点，合理安排实施。凡事预则立，不预则废，因此各项主要活动何时实施、何时完成，都必须有时间和时序上的妥善安排，以作为检查行动的依据。学校和指导老师必须依据学生不同的学习阶段进行相应的职业生涯规划指导，例如在大三、大四年级引导学生树立终身学习的观念，在离开正规学校系统教育后，必须通过各种途径去接受继续教育。与此同时进行职业心理咨询，让学生了解自身的特点，扬长避短，找到适合自己的工作岗位，才有可能成为职业生涯的成功者。

（四）针对性

个人职业生涯规划必须由我们自己来主导。从马斯洛的人生需求理论中，我们已经认识到发展的动力源泉在于个人自身。而每个人的成长环境、个性类型、价值观及能力爱好等不尽相同。一般来说，兴趣和能力是决定职业适应性，即职业成功和工作满意的两个最主要的方面，也是职业设计和职业决策过程中应着重考虑的因素。因此，在为自己设定职业目标并制订职业生涯规划时，应客观分析外界环境和自身条件，进行有针对性的个人计划，不能盲从。

（五）前瞻性

今后的生涯道路和即将面对的职业世界是非常广阔的，高校作为教育教学单位应着眼于学生的充分发展，因此职业生涯规划具有前瞻性的特点。在自我定位和选择职业生涯发展道路之前，必须知道摆在面前的职业生涯道路的各种可能性，知晓未来的职业世界。只有这样，才能在自我认识的基础上做好自我定位，并选择好一条适合自身特点的职业生涯发展道路。

五、职业生涯规划的内容、要素和步骤

（一）职业生涯规划的内容

职业生涯规划一般应包括如下 6 个方面的内容：一是自我职业性格分析；二是确定职业目标；三是确定成功标准；四是制订职业发展道路计划；五是明确需要进行的培训和准备；六是列出大概的时间安排。

（二）职业生涯规划的要害

图 1.1 为职业规划影响因素图。职业生涯规划的要害主要包括自身的性格、兴趣、特长、智商、情商等，以及就职单位的组织环境、组织发展战略、人力资源需求、晋升发展机会等。知己知彼，方能百战不殆。

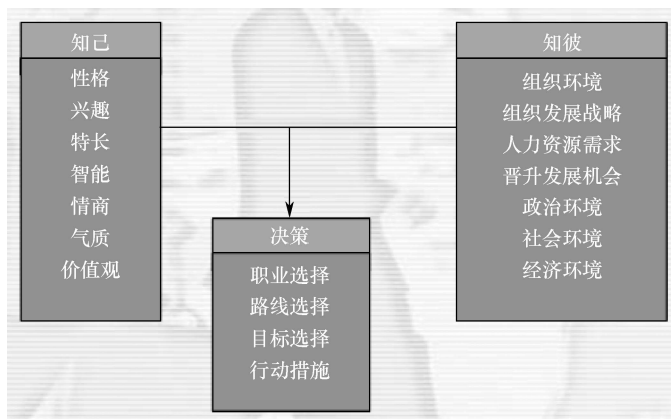


图 1.1 职业规划影响因素图

图 1.2 为向阳职业规划模型，它由职业取向系统、商业价值系统及职业机会系统构成。该模型是由向阳生涯管理咨询集团在总结整合前人多种理论模型的基础上提出的，系统于 2005 年初步成型。在职业生涯中，一个完整的职业规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。这就表明，在帮助自己或帮助他人进行职业规划时，必须要解决职业定位、目标设定和通道设计这三个问题。向阳生涯规划与职业定位模型通过三大系统 15 个要素相互影响、相互作用。除了系统与系统之间的相互作用，每个子系统内部的各个要素也是相互影响、相互作用的，最终帮助人们建立一个完善且积极的职业规划。

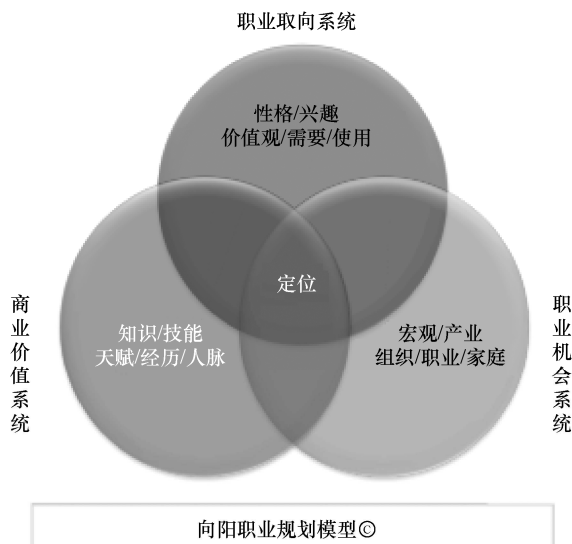


图 1.2 向阳职业规划模型

（三）职业生​​涯规划​​的步骤

职业生​​涯规划是一个周而复始的连续过程，包括如下 8 个步骤。

（1）确定志向。志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就。

（2）设定职业生​​涯目标。这是职业生​​涯规划的核心。一个人事业的成败，很大程度上取决于有无正确、适当的目标。抉择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等条件为依据的。通常目标分短期目标、中期目标和人生目标。

（3）生​​涯机会的评估。主要分析内外环境因素对自己生​​涯发展的影响，在复杂的环境中避害趋利，使生​​涯规划具有实际意义。环境因素评估主要包括：组织环境（组织发展战略、人力资源需求、晋升发展机会）；社会环境（社会道德风尚、舆论环境）；经济环境（宏观经济状况，行业经济政策）。

（4）自我评估。通过自我分析，认识自己、了解自己。通常，自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商及组织管理、协调、活动能力等。

（5）制订职业生​​涯路线。是走行政管理路线，向行政方面发展；还是走专业技术路线，向业务方面发展等。注意，发展路线不同，对其要求也就不同。图 1.3 给出了职业生​​涯路线确定流程图。

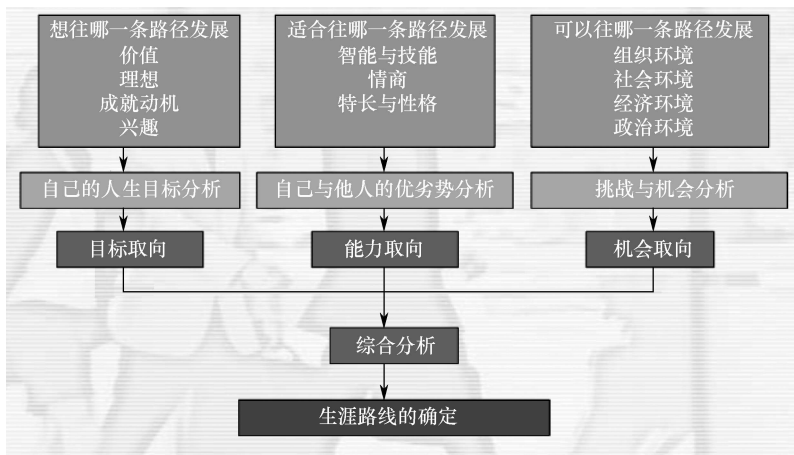


图 1.3 职业生​​涯路线确定流程图

（6）职业的选择。分析自我，了解自己；分析环境，了解社会职业，使自己的性格、兴趣、特长与职业相吻合。

（7）制订行动计划与措施。行动是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。

（8）评估与反馈。要使生​​涯规划行之有效，就要不断地对生​​涯规划进行评估与修订。

课后案例

李靖在联想的两年半

现任卓越助理总裁的李靖是南开大学国际贸易系 97 级毕业生，毕业后被分配到经贸委的直属企业。李靖说：“当时没有什么职业规划，只是想专业对口，学有所用。刚到单位时满腔热血，想的是我一个人能为国家创造什么成绩，进出口达到多少。但是后来发现现实与自己想象差距太大。”每天跟朋友打打电话，下午 4 点半下班，中间洗澡、吃饭再花 2 小时，过于轻闲的工作让李靖感到害怕，不想自己到 40 岁还要过这样的生活。想到要跳槽，却不知道跳到哪里。工作 2 年后，一次偶然的招聘会上，学文科的李靖居然被联想看上，被招到联想公司做网站。这一跳，完全跨了行业。

“不能偏离自己的轨道”，李靖对自己这样说。去联想公司做网站编辑前，李靖几乎没上过网，联想公司电话通知面试时，家里人说她正在外面学 Word。李靖真正的职业规划在进入联想公司的头半年。“那个环境给了我一个思考的空间去制订自己的职业规划。于是就开始思考，互联网是什么样，自己是什么样，我在这个环境是什么状况，在团队里面处于什么位置。那时候正是互联网泡沫时期，联想的 FM365 网站大有灭掉其他网站的架势。每个人的规划也都跟着泡沫起来，恨不得立刻买房、买车。后来泡沫破灭后，也及时调整了心态，规划也跟着务实起来。”进入联想公司的头半年，是李靖成长最快的时期。当时学习了很多东西，包括业务方面和与人沟通的技巧等。所接触的新鲜事情太多，这时如果没有一个清晰的方向，那么很容易走入误区。

而李靖很清楚自己的发展方向，“进入联想半年时间，我一边学习，一边思考。我渐渐清楚，网站整体是我要研究的方向，而不是技术本身。所以在具体的工作中，我不会成天想着 Dreamweaver 怎么做，或者学习其他什么软件，那样就偏离轨道了。我知道那不是我的发展方向，那只是我的工具而已。我个人更感兴趣的是网站的架构、界面，店面的布置、摆放，包括互联网还有没有其他的应用价值。思考的东西不一样，做法也就不一样。在落实具体工作的同时，要把更多精力投入其他方面，不然就会把自己圈定在很有限的范围。”

从 1999 年到 2002 年底，李靖一直在联想公司做网站方面的工作。2002 年下半年，随着对 IT 行业和公司战略的了解，李靖觉得瓶颈出现了。她感觉到，联想公司正在淡化和放弃互联网业务，对于联想来说，主营业务还是 PC，而自己在这里没有太大的舞台，于是她又开始了自己的半年规划。“当时有很多机会，比如去航空公司或其他企业，但我不想再换行业。因为我对自已很了解，每个选择都是更进一步，而不是重新开始。可能有人具备重新来过的素质，我对自己的性格很了解，我不适合创业，不能重新到一个领域开拓，以后的方向一定是互联网。我愿意做互联网拓展工作，于是到了卓越。”李靖认为自己的发展是个良性的过程，工作变换不算频繁，2 次跳槽、3 份工作，感觉

更高、更专业了。

2003 年进入卓越后，她开始担任市场部经理。她并不满足市场的拓展，因为她最大的兴趣是卓越的核心业务，即原来的网上事业部。因此平时在做好市场的同时，她更关注核心业务是怎样运营的。因为李靖根据自己的兴趣有这样的规划和准备，所以在公司提升她做主营业务时便感觉如鱼得水。

对于没有方向的船来讲，任何方向吹来的风都是逆风。只有有了合理的职业规划，才能够真正掌握住船的航向，不断增强自身的职业竞争力，在激烈的竞争中脱颖而出，最终实现自己的职业理想。

（资料来源：看准网，03•28 李静在联想的两年半[DB/OL]．<https://www.kanzhun.com/zhiyeguihua/452639.html/03•28> 李静在联想的两年半，2018-10-29）

本章小结

1. 职业的科学含义，是指人们所从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映；也是一个人的权利、义务、权力、职责，从而是一个社会地位的一般特征。也可以说，职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。
2. 职业分类是一项重要的事物。职业分类的原则有同一性、标准性、多级性和现实性。
3. 国际劳工组织（ILO）编制了国际标准职业分类，它是各国编制本国职业分类的依据和进行国际交流的标准。
4. 我国参考国际标准编制了职业分类表，包括 8 个大类、66 个中类、413 个小类和上千个细类。目前我国已经发布了《中华人民共和国职业大典》。
5. 职业分类还有部门工作标准分类法、职业指导分类法、人力资源管理使用分类法等。
6. 在市场经济下，实行双向选择、企业自主用人、个人自主择业、政府促进和监督的体制。市场就业有多种途径。
7. 社会职业制度包括进入职业大门的就业制度和就业后的劳动合同制度、专业技术人员职务聘任制度等。
8. 职业生涯一词有人生经历、生活道路和职业、专业、事业的含义。生涯的核心内容是职业问题。人生价值，一定意义上就在于职业生涯方面的成功和成就。
9. 影响职业生涯成功的因素包括：教育程度、专业职务种类、不同的教育思想、家庭对个人价值观和知识技能的影响、家庭成员的择业帮助、个人心理需求与动机、机会、社会大环境和个人小环境。
10. 职业生涯规划分为组织职业生涯规划和个人职业生涯规划。我们主要探讨的是个人职业生涯规划问题。个人职业生涯规划是个人的一种主动行为，是指一个人对其各阶段所从事的工作、职务或职业道路进行的设计和规划。个人职业生涯规划不仅包括从业前的选择专业

和职业，而且包括从业后的职业调整设计。

11. 职业生涯规划的作用：能帮助个人确定职业发展目标；鞭策个人努力学习、工作；有助于个人抓住重点；引导个人发挥潜能；评估目前的工作成绩。
12. 在进行职业生涯规划时要注意把握以下原则：符合社会要求的原则、发挥个人优势的原则、可行性原则、择己所利原则、独立性原则、主动性原则、分清主次原则、长期性原则。
13. 职业生涯规划一般应包括如下 6 个方面的内容：一是自我职业性格分析；二是确定职业目标；三是确定成功标准；四是制订职业发展道路计划；五是明确需要进行的培训和准备；六是列出大概的时间安排。
14. 职业生涯规划是一个周而复始的连续过程，包括 8 个步骤：确定志向、设定职业生涯目标、生涯机会评估、自我评估、制订职业生涯路线、职业的选择、制订行动计划及措施、评估与反馈。

思考题

1. 什么是职业？如何看待职业与人的命运的关系？
2. 如何看待市场经济下的就业模式？结合实例，分析我国就业体制中的问题，并提出解决对策。
3. 谈谈你对职业生涯及职业生涯规划的认识。
4. 结合实例分析影响人的职业生涯的因素。

参考文献

- [1] 刘志强. 大学生规划与职业发展（第 2 版）[M]. 南京：南京大学出版社，2017.
- [2] 林学军，郑慧娟. 当代大学生职业规划与管理[M]. 广州：暨南大学出版社，2014.
- [3] 胡琼妃，刘定巧. 大学生职业规划与就业指导[M]. 北京：中国人民大学出版社，2017.
- [4] 王丽，朱宝忠. 大学生职业生涯规划训练手册[M]. 北京：北京理工大学出版社，2014.
- [5] 李绍勋，范建荣. 大学生职业生涯规划与创业就业指导[M]. 北京：人民邮电出版社，2015.
- [6] 宋爱华. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京：化学工业出版社，2016.
- [7] 程延园. 劳动合同法教程[M]. 北京：首都经济贸易出版社，2014.
- [8] 郑尚元. 劳动合同法的制度与概念[M]. 北京：中国政法大学出版社，2008.
- [9] 薛长礼. 公民与劳动合同法[M]. 北京：新华出版社，2015.
- [10] 张忠民，陆兴龙，李一翔. 近代中国社会环境与企业发展[M]. 上海：上海社会科学院出版社，2008.

第二章 职业生涯规划理论

学习目标

1. 掌握职业选择的相关知识。
2. 掌握职业选择及职业生涯发展的相关理论。

导入案例

在实践中找到自己的职业兴趣

王欣，2001年毕业于南京航空航天大学，所学专业是航空电器，之后先后转战了两家企业，一直从事电子工程方面的工作。

航空电器与拓展教练本是两个风马牛不相及的职位，都说跳槽时两个行业不能离得太远，不然会摔得很惨，但他却完成了一次成功跳跃，终于把职业与兴趣统一，找到了最合适的切合点，找到了自己的风向标。

○ 兴趣相左，工作走神炸黑了脸

王欣大学毕业后，当了好几年的电子工程师。由于对工作没兴趣，因此工作中常常走神，而技术工作需要的是绝对的耐心和踏实，整天看着机器，经常一周都说不上几句话，而这与他外向、希望与人交往的性格大相径庭；有时到了休息日，他甚至感觉自己的语言能力都已退化，话都说不利落。一次在工作中把电容的正负两极接反了，使得电容内部爆炸，把他的脸都炸黑了。

○ 在现实与兴趣间徘徊

王欣决定忠于自己的兴趣准备转行，应聘人众人公司的拓展培训师，其开放式的工作环境、需要乐观和多与人接触的工作性质使他一见钟情。幸运地通过第一次面试和二次淘汰后，需要到北京进行最后一轮的竞争。他当时刚在一家法国公司站住脚，公司绝对不可能给他这么长的假期，也就意味着若要竞争这个职位，就要放弃现在待遇不菲的工作。竞争一个不一定能成功的职位，也许会赔了夫人又折兵，是安于现状选择使生活有所保障的职业？还是铤而走险辞职到北京一搏？选择只在一念之间，最终还是对兴趣的渴望胜过了一切。

○ 不放弃爱好，守得云开见日明

中央电视台的《绝对挑战》节目中，王欣“财色”兼收，将人众人拓展培训师职位和10000元人民币奖金全部收入囊中，经过考验的王欣终于找到了工作与兴趣的最

佳结合点，而为了今天的这个完美结局，他付出了长期的努力，甚至把自己逼到悬崖边上，险些“四大皆空”。

（资料来源：百度文库·08·04 职业生涯案例精选[DB/OL]·<https://wenku.baidu.com/view/08b37236eefdc8d376ee329c.html/08·04 职业生涯案例精选, 2011-08-04>）

古语云：“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟；舍长以就短，智者难为谋；生材贵适用，慎无多苛求”（《杂诗》，清，顾嗣协）。意思是说，我们要善于认识自己，客观、公正、正确地认识和评价自己。在认识自己的过程中，既要看到自己的长处，又要看到自身的缺点和不足，即要善于发现自己的长处和优势，做到扬长避短。在选择职业时，要能够将自身的兴趣、能力、爱好与未来所从事工作的要求匹配起来，即实现“人-职匹配”，以便人尽其才，实现自己的职业生涯目标。

第一章介绍了职业生涯规划的相关概念、步骤、方法，以及大学生进行职业生涯规划的现状、意义和影响因素，本章深入介绍职业生涯规划的相关理论。正确理解和把握职业生涯规划常用的基本理论，可以帮助我们提高职业生涯规划、决策的能力，引导我们更加全面地认识自己，合理确定职业发展目标，并在今后的职业生涯道路上不断调整自己，充分发挥自己的潜能。

第一节 职业选择概述

俗话说：“男怕入错行，女怕嫁错郎。”一个人的职业选择成功与否，在很大程度上直接关系到其整个职业生涯的成功与否。在开始系统学习职业生涯规划相关理论前，我们首先需要了解和掌握有关职业选择及职业选择决策的一些基本知识。职业选择是职业生涯规划中非常重要的一个环节，正确理解和掌握职业选择的相关知识，可使我们更好地理解职业生涯相关理论对职业选择的指导作用。

一、职业选择基本分析

（一）职业选择的含义

1. 职业选择是人生的一种决策

职业选择，是个人对自己就业方向和工作岗位类别的比较、挑选和确定，是一种人生的决策。职业选择是人们职业生活的正式开始，是人生道路的关键环节，也是人成为社会活动的主体、实现其人生价值的开始。选择一个职业，走上新的岗位，也是人生命运的转折点。

2. 职业选择是个人能力意向和社会岗位的统一

“人”是复杂的，不同的人有不同的择业目标，社会上工作岗位也对将要雇佣的劳动者进行选拔。在这里，选择是双向的。

个人与用人单位既作为选择对方的主体,个人的条件与用人单位的空缺岗位又是被对方选择的客体。在这种双向的选择过程中,个人的能力、意向与社会的岗位结合在一起,即形成三者的统一。

3. 职业选择是一种现实化的过程

职业选择,包括个人的主动选择和被动选择,实际上是一种个人意向的现实化过程。进一步分析,这种现实化包括两方面的内容。

(1) 个人向客观现实妥协的过程。当选择意向与实际情况不尽相符而存在矛盾时(须知这种不符是大量存在的,甚至可以说对所有人都存在),人的职业选择就是一种在进行选择时打破幻想、承认实际、降低要求的过程,也就是向客观现实妥协的过程。

(2) 个人对“我与职业”关系的调适过程。向现实妥协,对于存在着浪漫情调和幻想色彩的青年人来说,可能是不情愿的、不甘心的,甚至是痛苦的,但又是非常必要的。因为这会使人能够真正地认识自我,真正认识个人在社会中的真实地位、状况与际遇,是一种自我反思后真正能够解决“我与职业”关系,进而科学、实际与合理地完成职业选择的“调适”过程。

(二) 职业选择的作用

国际劳工组织指出要实行自由选择的就业。在我国改革大潮中,职业的自由选择已经成为现实。具体来说,职业的选择作为适应社会进步和人类自身发展、完善的活动,具有如下4个作用。

1. 有利于劳动要素与物质要素的良性结合

个人选择职业,可以自主地实现与物质要素的结合,符合“人”这种能动性主体生产要素的要求,有利于个人较好地就业,有利于生产要素的双向优化配置。

2. 有利于取得较大的经济效益

合理的职业选择,可使人们走向适当的岗位,较快地实现职业适应。人们在合适的岗位上乐于工作,劳动积极性高,这也有利于提高劳动效率并减少因不适应岗位所造成的各种浪费,从而取得较大的经济效益。

3. 有利于达到多方面的社会效益

在实现充分的职业选择条件下,人们可以各尽其能、各司其职、各得其所。加强职业选择,有利于机会均等,减少多方面的社会问题,达到动态的社会稳定,也有利于形成一种“人往高处走”的风气,进而形成向上流动的社会局面。

4. 有利于促进人的发展

通过职业选择,有利于培养人的积极生活态度,培养人的自立、自主精神;有利于个人根据社会需求信号和自身条件努力学习,提高文化水平和专业、职业能力水平;有利于鼓励人的进取精神,鼓励人们通过自己的学习和劳动取得成就。总之,自由选择可以从多方面促进人的发展。

（三）职业选择的类型

1. 标准型选择

标准型选择，是指在人的职业生涯历程中顺利完成职业准备、职业选择、职业适应，比较成功地进入职业稳定期。

2. 先期确定型选择

先期确定型选择，是指人们在职业准备期接受方向明确的职业、专业教育，并在准备期确定自己的职业方向，有时教育培训单位还协助介绍对口的职业。

3. 反复型选择

反复型选择，是指一个人在选择职业走上工作岗位后，不能顺利完成职业适应，或者由于自身的职业期望提高，因此产生二次选择甚至三次、四次选择。

二、职业选择的原则

个人在选择职业时，若要提高职业选择的效率和准确率，则应把握如下 4 个原则。

（一）客观原则

从客观实际出发是职业选择的首要原则。具体来说，客观原因包括三个方面。

1. 个人素质条件状况

首先，要把个人的职业意愿和自身素质相联系，给予充分考虑，估计自己能否胜任某项职业的要求，评价个人职业意愿的可行性。

2. 社会需求的可能性

对于现实社会职业岗位需求的可能性，要做出客观的估计。一般应考虑如下方面：

- （1）我国经济结构正在调整，虽然一些新兴产业在发展，但需要人员的数量有限。
- （2）我国的体制改革在促进经济效益增加的同时，也使大批富余人员下岗分流。
- （3）我国人口众多，近年来进入就业年龄的新成长劳动力每年增加几百万人，但因加入 WTO 的影响，社会职业岗位数量需求下降，就业压力巨大。

总之，要选择职业，就必须考虑当前社会上实际存在的职业岗位及其需要，而不能只考虑自己的主观意愿。

3. 基于现实的选择

当一个人原来的就业意愿暂时不能得到满足时，要根据社会需要做出新的选择：

- （1）根据社会需要做出新的选择，走另一条职业道路。
- （2）选择一种与自己的“理想职业”相接近的职业，继续接受教育培训，积累就业条件。
- （3）先到社会上容易就业的职业岗位上工作，再根据自己在这一职业的工作情况，决定是否进行职业流动。

（二）主动原则

对于要就业的人来说，不应消极待业，而应积极准备就业条件，主动寻找就业门路，能力强者可独立创业。积极的生活态度，对于人的生涯发展和取得成就都大有益处。

1. 积极准备就业条件

积极地准备就业条件，就是要参加就业培训，争取在就业前掌握一定的职业技能，为自己的顺利就业创造良好的条件。只有具备了一定的专业技术知识和良好的职业素质，才有可能在就业竞争中获得成功，得到自己所喜爱的职业。

积极准备包括以下 4 个方面：

（1）留心收集各种职业知识和用人信息。平时要做“有心人”，要大量积累有关职业知识和供求信息，以备未来的职业选择。

（2）到职业介绍机构进行咨询，了解就业情况，寻找合适的就业机会。

（3）参加各种职业技能培训，为就业创造专业、职业素质条件。

（4）准备好求职信，做好应聘、面试的心理与形象准备。

2. 主动就业

主动就业是市场经济体制下就业的重要原则，它包括以下 3 个方面：

（1）主动与可能招聘单位进行联系，“毛遂自荐”。

（2）主动求得父母、兄长、同学、老师、同事、朋友的各种帮助，善于在市场经济中找到自己的位置，多方面开拓门路。

（3）主动开拓就业岗位，自谋职业，自主创业，成就自己的事业，这既能够按照自己的意愿解决自己的职业生活道路，又能为社会做出一定的贡献。

（三）比较原则

1. 个人和岗位的比较

职业选择是岗位和个人双方相互的选择，因此在职业选择中必须把人和岗位结合起来相互比较，看看岗位对人的要求和人对岗位的适应能力是否协调一致。只有做出这种比较，才能保证个人做出最优的职业选择。

2. 几个职业间的比较

在职业选择初期，人们的职业兴趣往往比较广泛，而不局限于某个职业，而社会提供的职业岗位也不会局限为一两种，这就使得谋业者面临如何从几个可以从事的职业中选取适合自己的职业的问题。

通过上述两个方面的比较，就能较好地 from 诸多职业中选择一个最适合于自己、各方面条件都相对优越、自己又能得到的职业。注意，在对不同的职业进行比较时，要有职业生涯规划意识，即要有自己的人生大目标，要把职业作为实现自己最大价值的手段。

（四）主次原则

人们在选择职业时，一般都有多种标准和条件。在这些标准和条件中，有现实的内容，也有幻想的因素；有合理的意愿，也有过分的要求。在具体选择职业时，不可能各种标准和条件都得到满足。因此，必须分析哪些是主要条件，哪些是次要条件；哪些是现实的，哪些是幻想的；哪些合理，哪些过分。

在职业选择决策过程中，要抓住主要的、现实的、合理的条件，抛弃次要的、幻想的、过分要求的因素。若在选择职业时死抱着一些次要的、不切实际的条件不放，非面面俱到不可，则只能丧失很多就业机会而难于实现就业，甚至错过真正的好职业。

三、职业选择的决策过程

一个人的职业选择恰当与否，关系到其职业意愿、兴趣能否得到满足，关系到其才能能否得到发挥，关系到其在岗位上的工作状况，也关系到其一生的生活道路。只有职业能力、职业意向和职业岗位三要素能够相互协调、结合，职业选择才能较好地完成。但是，三者的协调一致往往是比较困难的。

在现实的职业选择中，人们虽然面对诸多职业，但往往难以得到自己理想中的最好职业。有时即使遇到“好职位”的岗位空缺，但面对高等级职业，自己却不具备必要的能力，或者在求职竞争中败给他人，这也使得自己的职业选择不能实现。

（一）职业选择的决策步骤

美国学者蒂德曼（Tiedman）在金兹伯格职业理论的基础上，提出了“职业决策阶段”学说。蒂德曼认为，金兹伯格所说的职业选择作为一种过程，是一种“鉴别”和“综合”的决策过程。这种决策过程，是人在一生的生涯中重复进行的一系列步骤，每当人们遇到一定问题或具有一种需要、完成一种体验时，这种决策就会被激发起来。

蒂德曼把职业选择决策过程分为两个阶段。

1. 期望与预后阶段

这一阶段包括以下四个步骤：

第一步，探索。考虑与自己的经验和能力有关的生涯发展目标。

第二步，成形。在上述基础上准备进行具体的定向。这是要考虑个人确定职业生涯新方向的价值、目的和能够获得什么报偿。

第三步，选择。在生涯目标形成后做出决策，找到和确定自己所期望的具体职业。

第四步，澄清。进一步分析和考虑上述选择，解除可能发生的疑问。

2. 完成和调整阶段

这一阶段包括以下三个步骤：

第一步，就职。将职业选择付诸实行，得到一个新职位，即就职或入门。人们在

这个时候开始对自己的职业生涯规划目标和走上的职业岗位寻求认可。

第二步，重新形成。人在开始从事工作后，对于所从事的职业及其环境有了现实的一定了解和把握，这时就出现了职业的自我感。这时，个人与团体也存在着互动，存在着相互影响。这也是职业生涯规划目标在现实意义上的再次形成，或者现实化的调整。

第三步，综合。个人达到了解自我，在职业岗位上也被视为成功。

(二) 职业选择成功公式

对个人而言，可能得到某类职业的概率（ J ）是职业需求量（ Q ）、竞争系数（ C ）、职业能力水平（ A ）和其他因素（ O ）的乘积，即

$$J = QCAO$$

其他因素包括：该类职业机会出现的时间、该类机会出现的地点、家庭对个人的帮助、个人寻求职业的努力，以及社会职业介绍机构的帮助等，用公式表示为

$$O = f(t, p, f, i, g, \cdots)$$

由于各类职业需求数量（职业岗位数量）、各类职业的谋求人数、人们所具备的不同职业的能力水平及其他因素各不相同，因此对于一个人来说，得到不同职业的概率也各不相同。我们可以依据不同职业的期望值（即职业概率）大小，将它们顺序排列如下：

| | |
|-------------|---------|
| A 职业（作家） | = 0.001 |
| B 职业（大学教师） | = 0.01 |
| C 职业（记者） | = 0.05 |
| D 职业（编辑） | = 0.10 |
| E 职业（银行职员） | = 0.20 |
| F 职业（秘书） | = 0.30 |
| G 职业（中小学教师） | = 0.50 |
| H 职业（技术工人） | = 0.70 |
| I 职业（一般工人） | = 1.00 |
| J 职业（服务员） | = 1.00 |

一般来说，期望值最小的职业往往是人们理想中最好的职业，期望值极大的职业往往是现实的、比较差的职业。因此，人们在选择职业时“调适”程度的大小，就体现为一个人在职业期望序列中，所取得相应期望值对应的职业。

第二节 职业选择理论

虽然职业选择理论大多源于人-职匹配模式，并因持有“职业选择是在特定阶段、

特定情境中所发生的单一事件”的观点而受到静态论的质疑，但职业选择理论在帮助理解职业自我概念方面有着不可忽视的作用，因此成为职业辅导理论中不可缺少的一部分。职业选择理论着重从个体的角度探讨职业行为，重视个人的需要、能力、兴趣、人格等内在因素在职业选择与职业发展过程中的重要作用。帕森斯和威廉姆斯的特质因素理论、罗伊的人格理论、鲍丁的心理动力理论、霍兰德的类型论都可归属此类理论。此类理论大致可分为两类：①以强调个人特性与职业特性相匹配的特质论模式，如帕森斯的特质因素论和霍兰德的职业类型论；②以强调个人内在动机为核心的动力论模式，如安妮·罗伊的需要论和鲍丁的心理动力论。这里主要介绍第一类理论。

一、帕森斯的特质因素理论

帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人-职匹配理论。特质因素论是最早的职业辅导理论，1909年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其著作《选择一个职业》中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点。他认为，个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。所谓“特质”，是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，这些都可以通过心理测量工具来加以评量。所谓“因素”，是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格，这可以通过对工作的分析而了解。

（一）选择职业的三大要素或步骤

1908年，弗兰克·帕森斯在美国波士顿设立职业局，在职业指导过程中，他提出了职业设计的三要素模式：其一，清楚地了解自己，包括性向、能力、兴趣、自身局限和其他特质等资料；其二，了解各种职业必备的条件及所需的知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途；其三，上述两者的平衡。特性与因素理论的核心是人与职业的匹配，其理论前提是：每个人都有一系列独特的特性，并且可以客观而有效地进行测量；为了取得成功，不同职业需要配备不同特性的人员；选择一种职业是一个相当易行的过程，而且人-职匹配是可能的；个人特性与工作要求之间配合得越紧密，职业成功的可能性越大。

在进行人-职匹配的指导过程中，一般要经历如下3个步骤。

第一步是评价求职者的生理和心理特点（特性）。通过心理测量及其他测评手段，获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料，并通过会谈、调查等方法获得有关求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况，对这些资料进行评价。

第二步是分析各种职业对人的要求（因素），并向求职者提供有关的职业信息，包括：

① 职业的性质、工资待遇、工作条件及晋升的可能性。

② 求职的最低条件，如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力及其他心理特点的要求。

③ 为准备就业而设置的教育课程计划，以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等。

④ 就业机会。

第三步是人-职匹配。指导人员在了解求职者的特性和职业的各项指标的基础上，帮助求职者进行比较和分析，以便选择一种既适合其个人特点又有可能得到并能在职业上取得成功的职业。

（二）人-职匹配的类型

人-职匹配分为以下两种类型。

（1）因素匹配（活找人）。例如，需要有专门技术和专业知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配；脏、累、苦等劳动条件很差的职业，需要有吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。

（2）特性匹配（人找活）。例如，具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，宜从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

（三）特质因素论的意义

特性与因素匹配理论产生近百年来经久不衰。特质-因素论为人们的职业设计提供了最基本的原则，强调个人所具有的特性与职业所需要的素质及技能（因素）之间的协调和匹配。另外，其三要素模式被认为是职业设计的至理名言，并得到不断发展和完善。形成职业选择和职业指导过程的三个步骤为：第一步，进行人员分析，评价个体的生理和心理特征；第二步，分析职业对人的要求，并向求职者提供有关的职业信息；第三步，人-职匹配，个人在了解自己的特点和职业要求的基础上，借助职业指导者的帮助，选择一项既适合自己特点又有可能获得的职业。

二、霍兰德的人格类型-职业匹配理论

约翰·霍兰德（John Holland）是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授，美国著名职业指导专家。他于 1959 年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。他认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡具有职业兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业，并且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。霍兰德认为人格可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型 6 种，如图 2.1 所示。

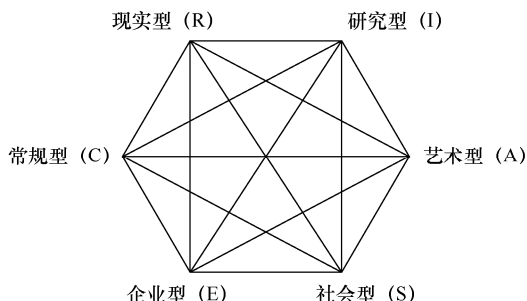


图 2.1 霍兰德职业兴趣六边模型

（一）六种类型的内容

1. 社会型（S）

共同特征：喜欢与人交往，不断结交新朋友，善言谈，愿意教导别人。关心社会问题，渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德。

典型职业：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如教育工作者（教师、教育行政人员）、社会工作者（咨询人员、公关人员）等。

2. 企业型（E）

共同特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争，敢冒风险，有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师等。

3. 常规型（C）

共同特点：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员等。

4. 现实型（R）

共同特点：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独

立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工）、技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民）等。

5. 研究型（I）

共同特点：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、计算机编程人员、医生、系统分析员等。

6. 艺术型（A）

共同特点：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂。

典型职业：喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面的职业（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人）、音乐方面的职业（歌唱家、作曲家、乐队指挥）、文学方面的职业（小说家、诗人、剧作家）等。

然而，大多数人都并非只有一种性向（如一个人的性向中很可能同时包含社会性向、实际性向和调研性向三种）。霍兰德认为，这些性向越相似，相容性越强，则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况，霍兰德建议将这6种性向分别放在一个正六边形的每个角上。

员工的工作满意度与流动倾向性，取决于个体的人格特点与职业环境的匹配程度。当人格和职业相匹配时，会产生最高的满意度和最低的流动率。例如，社会型的个体应该从事社会型的工作，社会型的工作对现实型的人则可能不合适。这一模型的关键在于：①个体之间在人格方面存在着本质差异；②个体具有不同的类型；③当工作环境与人格类型协调一致时，会产生更高的工作满意度和更低的离职可能性。

（二）六种类型的关系

霍兰德所划分的6大类型并不是并列的、有着明晰边界的。他以六边形标示出了6大类型的关系。

1. 相邻关系

如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 和 CR。属于这种关系的两种类型的个体之间，共同点较多，现实型 R、研究型 I 的人都不太偏好人际交往，这两种职业环境中与人接触的机会也都较少。

2. 相隔关系

如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 和 CS，属于这种关系的两种类型的个体之间，共同点较相邻关系的少。

3. 相对关系

在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如 RS、IE、AC、SR、EI 和 CA，相对关系的人格类型共同点少。因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们通常倾向于选择与自我兴趣类型匹配的职业环境，如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作，可以最好地发挥个人的潜能。但在职业选择中，个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。一是因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体，单一类型显著突出的情况不多，因此在评价个体的兴趣类型时也时常以其在六大类型中得分居前三位的类型组合，在组合时根据分数的高低依次排列字母，构成其兴趣组型，如 RCA、AIS 等；二是因为影响职业选择的因素是多方面的，不能完全依据兴趣类型，还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此，职业选择时会不断妥协，寻求与相邻职业环境甚至相隔职业环境，在这种环境中，个体需要逐渐适应工作环境。如果个体寻找的是相对的职业环境，意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境，那么工作起来可能难以适应，或难以做到在工作时觉得很快乐。

（三）价值分析

霍兰德的职业兴趣理论主要从兴趣的角度出发来探索职业指导的问题。他明确提出了职业兴趣的人格观，使人们对职业兴趣的认识有了质的变化。霍兰德的职业兴趣理论反映了他长期专注于职业指导的实践经历，他把对职业环境的研究与对职业兴趣个体差异的研究有机地结合起来，而在霍兰德的职业兴趣类型理论提出之前，二者的研究是相对独立进行的。霍兰德以职业兴趣理论为基础，先后编制了“职业偏好量表”和“自我导向搜寻表”作为职业兴趣的测量工具。霍兰德力求为每种职业兴趣找出两种相匹配的职业能力。兴趣测试和能力测试的结合，在职业指导和职业咨询的实际操作中起到了促进作用。

霍兰德将其职业人格类型理论运用于美国劳工部制定的职业条目词典，借助其中职业分析的有关内容，将其中的 12099 种职业赋予霍兰德人格类型代码，编纂了《霍兰德职业代码词典》，为各类人员按照自己的职业兴趣类型搜寻合适的职业提供了广泛的应用前景。

霍兰德的职业兴趣理论还提出,兴趣是描述人格的另一种方法,是职业选择中一个更为普遍的概念。在霍兰德的理论中,人格被视为兴趣、价值、需求、技巧、信仰、态度和学习个性的综合体。就职业选择而言,兴趣是个体和职业匹配过程中最重要的因素。直至今日,霍兰德职业兴趣理论是最具影响力的职业发展理论和职业分类体系。

职业兴趣是职业选择中最重要的因素,是一种强大的精神力量。职业兴趣测验可以帮助个体明确自己的主观倾向,从而得到最适宜的活动情境并给予最大的能力投入。根据霍兰德的理论,个体的职业兴趣可以影响其对职业的满意程度。当个体所从事的职业和他的职业兴趣类型相匹配时,个体的潜在能力可以得到最彻底的发挥,工作业绩也更加显著。在职业兴趣测试的帮助下,个体可以清晰地了解自己的职业兴趣类型和在职业选择中的主观倾向,从而在纷繁的职业机会中找寻到最适合自己的职业,避免职业选择中的盲目行为。

对于大学生和缺乏职业经验的人,霍兰德的职业兴趣理论可以帮助做好职业选择和职业设计,成功地进行职业调整,从整体上认识和发展自己的职业能力。

三、施恩的职业锚理论

职业锚理论是由麻省理工学院斯隆商学院教授施恩(Edgar H. Schein)教授领导的专门研究小组对学院毕业生的职业生涯进行研究后得出的。斯隆管理学院的44名MBA毕业生自愿形成了一个小组,接受施恩教授长达12年的职业生涯研究,包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式,最终分析总结出了职业锚理论。

(一) 职业锚的概念

所谓职业锚,又称职业系留点。锚,是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚,实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是指一个人在不得不做出选择时,无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观,是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后,由习得的实际工作经验所决定,与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合,达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三个方面的相互作用与整合。职业锚是个人与工作环境相互作用的产物,在实际工作中是不断调整的。

了解职业锚的概念,要注意以下4方面的问题。

(1) 职业锚的形成以个人习得的工作经验为基础。个人在面临各种各样的实际工作生活情境之前,不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观,以及在多大程度上适应可行的职业选择。换句话说,个人的职业锚在某种程度上由自身的实际工作决定,而不只取决于潜在的才干和动机。

(2) 职业锚不是个人根据各种测试出来的能力、才干或作业动机、价值观,而是

在工作实践中，依据自省和已被证明的才干、动机、需要和价值观，现实地选择和准确地进行职业定位。

(3) 职业锚是个人自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

(4) 员工个人及其职业不是固定不变的。职业锚，是个人稳定的职业贡献区和成长区。但是，这并不是意味着个人将停止变化和发展。员工以职业锚为其稳定源，可以获得该职业工作的进一步发展，以及个人生物社会生命周期和家庭生命周期的成长、变化。此外，职业锚本身也可能变化，员工在职业生涯的中、后期可能会根据变化的情况，重新选定自己的职业锚。

(二) 职业锚的类型

职业锚以个人习得的工作经验为基础，产生于早期的职业生涯。个人的工作经验进一步丰富和发展了职业锚。1978年，施恩教授提出的职业锚理论包括5种类型：技术职能型职业锚、管理型职业锚、自主独立型职业锚、安全稳定型职业锚、创业型职业锚。

由于逐渐发现职业锚的研究价值，因此越来越多的人加入了研究的行列。20世纪90年代，又发现了三种类型的职业锚：服务型职业锚、挑战型职业锚、生活型职业锚。施恩将职业锚增加到8种类型，并提出了职业锚测试量表。

(1) 技术/职能型。技术/职能型的人，追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们一般不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。

(2) 管理型。管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果，他们想去承担整个部分的责任，并将公司的成功与否视为自己的工作。具体的技术/功能工作仅被视为通向更高、更全面管理层的必经之路。

(3) 自主/独立型。自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们愿意放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全/稳定型。安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全，如退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚，以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望靠自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品（或服务），而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证

明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，便会走出去创建自己的事业。

（6）服务型。服务型的人一直追求他们认可的核心价值，如帮助他人、改善人们的安全、通过新的产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会，即使这意味着变换公司，他们不会接受也不允许他们实现这种价值的工作发生变化。

（7）挑战型。挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难和障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的终极目标，如果事情非常容易，那么它会马上变得非常令人厌烦。

（8）生活型。生活型的人喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因为如此，他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境，甚至可以牺牲他们职业的某些方面，如提升带来的职业转换。

（三）职业锚应用的意义

经过 30 多年的发展，职业锚已成为许多个人职业生涯规划的必选工具和公司人力资源管理的重要工具。个人在进行职业规划和定位时，可以运用职业锚思考自己具有的能力，确定自己的发展方向，审视自己的价值观是否与当前的工作相匹配。只有个人的定位和从事的职业相匹配，才能在工作中发挥自己的长处，实现自己的价值。尝试各种具有挑战性的工作，在不同的专业和领域中进行工作轮换，对自己的资质、能力、偏好进行客观的评价，是使个人的职业锚具体化的有效途径。对企业而言，通过雇员在不同的工作岗位之间的轮换，了解雇员的职业兴趣爱好、技能和价值观，将他们放到最合适的职业轨道上去，可以实现企业和个人发展的双赢。

四、罗伊的人格理论

罗伊（Anne Roe）是一位临床心理学家，她的人格理论约在 20 世纪 60 年代提出，她依据自己所从事的临床心理学经验及对各类杰出人物有关适应、创造、智力等特质的研究结果，综合精神分析论、莫瑞的人格理论与马斯洛的需要层次论后，形成了其人格发展理论。

罗伊的理论试图说明遗传因素和儿童时期的经验对于未来职业行为的影响。罗伊认为，早年的经验会增强或削弱个人高层次的需求，进而影响人的生涯发展。她特别强调早期经验对个体以后的择业行为的影响。

（一）理论假设

罗伊的理论假设每个人天生就有一种扩展心理能量的倾向，这种内在的倾向配合着个体不同的儿童时期的经验，塑造出个人需求满足的不同方式。而每种方式对于生

涯选择的行为都有不同的意义。罗伊认为需求满足的发展与个人早期的家庭气氛及成年后的职业选择有着密切的关系。如个体成长过程中,父母对他(她)是接纳的还是拒绝的,家中的气氛是温暖的还是冷漠的,父母对他(她)的行为是自由放任的还是保守严厉的,这些都会反映在个人所做的职业选择上。

(二) 亲子关系与职业选择

罗伊认为父母对个体早期的教养方式,对其今后的职业选择有很大的影响。根据家庭氛围是热情还是冷漠,父母对他(她)的行为是自由放任还是保守严厉,她把父母对孩子管教的态度从“温暖”和“冷漠”两个基本方面,大致划分为三种类型、六种情况。

第一型:“关心子女型”。这种类型中的“过度保护型”父母,会毫无保留地满足子女的生理需求,却不见得能满足子女对爱与自尊的需求,即使这些需求都能得到满足,子女也未必表现出社会认可的行为。因此,在这类氛围下长大的子女,日后显示出较多的人际倾向,而且不是出自防御的心理机制。而“过度要求型”的父母,对子女需求的满足往往附加某些条件,即当子女表现出顺从的行为或表现出父母认可的成就行为时,其生理需求或爱的需求才能得到满足。这种在父母的高标准、严要求下长大的孩子会变成完美主义者,他们会为表现得不够完美而焦虑,因而在做职业选择时较为困难。

第二型:“逃避型”。对于这种类型,在父母的教养态度下,无论是被拒绝还是被忽视,儿童需求满足的经验都是痛苦的,即不论是生理需要还是安全需要的满足都会有所欠缺,更谈不上高级需要的满足。因此,这类儿童日后会害怕和他人相处,宁可在自己的工作岗位上靠自己的努力满足自己的需求。

第三型:“接纳型”。家庭的氛围大体上是温暖的。在温暖、民主气氛下长大的孩子,各类层次的需求都不会缺乏,长大之后也能做独立的选择。

总之,童年的经验与职业选择有极大的相关性。每个家庭对于子女的养育方式都不尽相同,养育方式上的差异会使得个人各种心理需求的满足方式与程度也有层次上的出入。因此,父母的教养态度对孩子的职业选择有重要的影响,应该让孩子从小就去发展自己的能力倾向及职业的兴趣,这样他们对终身的择业行为才有正确的观念及选择的能力,也愿意承担选择后的责任。

五、心理动力论

美国心理学家鲍亨、纳奇曼、施加等人以弗洛伊德的个性心理分析理论为基础,吸取了特性—因素论和心理咨询理论的一些概念和技术,对职业团体进行了大量研究,于20世纪60年代后期提出了一种强调个人内在动力和需要等动机因素在个人职业选择中的重要性的职业选择与职业指导理论,即“心理动力论”。职业指导的重点

应是“自我心理调节功能”的增强。若心理问题获得解决,则包括职业选择在内的日常生活问题将可顺利解决而不需要再加以指导。代表理论有:罗伊的需要论、鲍亨的心理动力论、施恩的职业理论和职业锚理论、克莱斯的职业适应动力过程模型。

鲍丁等人依据传统精神分析学派的观点,探讨职业发展的过程,把工作视为一种升华作用,而影响个体职业选择的动力则源于个人早期经验所形成的适应体系、需要等人格结构。它们通过影响个人的能力、兴趣及态度的发展,进而影响其以后的职业选择与行为有效性。个人生命的前6年决定其未来的需要模式,而这种需要模式的发展受制于家庭环境,成年后的职业选择取决于早期形成的需要。如果缺少职业信息,那么其职业期望可能因此受到挫折,在工作中会表现出一种婴儿期冲动的升华。若个人有自由选择的机会,则必将选择能以自我喜欢的方式寻求满足其需要而又可免于焦虑的职业。

(一) 心理动力论与个人职业

可见,心理动力论者关于个人职业选择及职业分属的看法有两点:第一,职业选择是个人综合快乐原则与现实原则的结果。个人在人格与冲动的引导下,通过升华作用,选择可以满足其需要与冲动的职业。职业指导的重点应着重通过“自我心理调节功能”使心理问题获得解决,包括职业选择在内的日常生活问题将可顺利完成而不需再加指导。第二,社会上所有职业都能归入代表心理分析需要的职业群,并认为这一理论除了那些由于文化水平和经济因素而无法自由选择的人,可以适用于其他所有的人。

心理动力论还认为,个人在职业生涯中产生职业问题的原因可能有如下三个方面:一是依赖性强,缺乏对自己未来发展的责任感和自信心,缺乏职业决策能力;二是信息匮乏,即缺少职业决策所依据的现实根据;三是在职业的选择过程中,由于自身的犹豫不决或环境的干扰而引起的心理焦虑及冲突。当遇到此类问题时,无论是临近毕业的大学生还是已就业人员,他们的首要任务都在于查明自身个体职业问题的范围,然后根据现实信息和自身条件做出新的尝试性的决策,或改变与此职业问题相关的某些行为。

(二) 综合评价

心理动力理论吸收了精神分析学派、特质因素论及来访者中心疗法的优势,提倡从探究“过去”生活经验与动机中发现个体的职业需求点,为只关注“如今”与“未来”的职业生涯观注入了新鲜的血液。该理论对个体的需要给予了特别关注,同时还十分注重加强个体自身对职业的自我探索。此外,该理论提倡深入分析职业资料,以期从中窥视个体的心理动机,掌握个体需求获得满足的程度、如何获得满足等,从而为个体的职业决策提供详细完备的信息。

第三节 职业生涯发展理论

无论是从人的心理自身发展的内在规律来看，还是从社会活动的变化对之产生的影响来看，人的职业心理总处于一种动态的发展过程中，因而个人特质与职业的匹配不可能一次就完成。职业生涯发展理论就是从动态角度研究人的职业行为、职业发展阶段的。随着实践的发展，职业生涯发展阶段理论日趋成熟。下面介绍其中比较具有代表性的4种理论。

一、职业自我意识论

（一）“职业性”概念

要了解职业生涯理论，首先要把握“职业性”概念的含义。这是职业生涯发展理论的基本概念。“职业性”这一概念，是与“发展”一同提出的。

美国著名学者金兹伯格（Eli Ginzberg）提出和运用了“职业性”这一概念，其基本含义是指，人的职业能力和对职业的认识之类的特征是发展的、演进的，是一个不断成长、不断成熟的过程。

（二）职业“自我”概念

1. 职业自我认识

美国著名学者舒伯（Donald E. Super）对人的“自我概念”（即“自我意识”）和职业行为之间的关系，进行了大量的研究。他进一步把金兹伯格的“职业性”视为“自我意识”。这种自我的意识，是指人们尤其是青年学生明确地认识与外界环境的关系，特别是就外界对自己的看法和认定而认识的自己。这种自我意识，成为人们迈入社会生活、完成社会化的动力与导向系统。而人的职业性的发展，也就是人们的“自我”概念或意识的建立和发展过程。

班尼斯特和福朗塞拉对“自我”做了比较全面的归纳，他们指出：第一，每个人都具有区别于他人的、独特的，并依赖于自我意识的“自我”特征。第二，每个人都有自身体验的完整概念，而且自己就是这种“体验”本身。其含义是，人们把事物分为“与自己有关”和“与自己无关”两种，与自己有关的事物即“我的世界”。第三，每个人都有自己的历史和环境，这对自己的未来有一定的影响。第四，每个人都有自己的目标，都在进行选择，也要为自己的行动负责任。第五，人们通过与别人的类比和区别定义“自我”，也可以推论出别人的“自我”。第六，人们经历即体验，并且要反思、总结、评价、分析。人的反思能力正好体现了“自我”的中心地位。

2. 自我概念形成的因素

舒伯指出，职业性发展是一个妥协过程。在此过程中，天生才能、神经系统和内

分泌组成、起各种作用的机制、对所起作用（指个人作用）得到的上级和同事的赞许程度的评价等，所有这些因素的相互作用产生了自我的概念。

3. 自我与职业的联系

舒伯指出，这种自我认识、自我概念是一个持续发展的实体，在经验表明需要变化以适应现实时，它在生活中就做出改变。自我概念的转变，必然导致人的职业行为及意识的变化，导致不同的职业选择，即“我一职业”。

同时，职业的客观存在，不论是可能的工作内容、需求结构、就业机会，还是现实的职业劳动与职业人际环境，都会对自我产生影响，迫使个人重新认识自己，树立新的自我概念，即“职业—我”。

英国学者罗伯茨看到人（自我）与职业间相互作用的上述关系后，得出了“年轻失业者看待自己的不同方式，是其失业因素中的重要一环”的结论。

二、金兹伯格职业发展理论

（一）金兹伯格职业决策论

金兹伯格是职业发展理论的缔造者，他和舒伯是该理论的主要代表人物。

1. 职业决策是一连串过程

美国著名职业问题专家金兹伯格等人经过实证研究，首先提出了职业发展理论。金兹伯格等人指出，职业选择决策是一种发展过程，它不是一个某一时刻一下子就完成的“决定”，而是基于人们的选择观念，这种观念要经过若干年才能形成。在职业选择过程中，包括一连串的决定，每个决定都和童年、青年时期个人的经验和身心发展有关。

2. 职业选择是优化决策

金兹伯格认为，职业选择的实现，也是个人意识与外界条件的折中和调适。他还进一步指出，个人最终所做的职业决策，是寻求个人所喜爱的职业与社会所提供、个人能获得的机会之间的最佳组合。

3. 影响职业决策的因素

金兹伯格指出，影响职业选择的因素包括现实因素、教育因素、个人的情感和人格因素、职业价值与个人价值观因素。

（二）金兹伯格职业性成熟论

在金兹伯格的理论中，青年的职业选择观念可以分为三个阶段，即他们的职业性成熟程度分为三个阶段。

1. 空想期

空想期，即幻想期。这一时期实际上是人的少年儿童时期，该时期以儿童想象“早日长大成人，成人后从事某种工作”的空想或幻想为特征。这种空想不受个人能力与

现实的社会职业机会限制，似乎想干什么工作将来就能干什么工作。实际上，这种职业想象往往是幼儿的一种模仿行为。

2. 尝试期

尝试期，也称试验期或暂定期。这一时期始于 10~12 岁，终于 16~18 岁。尝试期的特征，是人已经脱离了儿童的盲目、随意性幻想，开始考虑未来个人的满足，真正考虑对职业的选择。但这一时期，青年人所依据的是自己的兴趣、智力、价值观，并依据这些主观的范畴对待职业选择的目标调节等问题。

3. 现实期

现实期一般始于 16~18 岁。这一阶段即人们正式的职业选择决策阶段。前两个时期的“选择”是主观的选择，是将主观选择与个人客观条件、外界客观条件（环境）、社会需要相结合的选择。这种承认客观、从现实出发的选择是一种折中和调适。现实期的特征，是缩小个人选择的范围。具体来说，现实期又可分为以下三个小的阶段：

（1）探索阶段。青年人试图把自己个人的选择与社会的职业岗位需要等现实条件联系起来。

（2）结晶阶段。青年人对一种职业目标有所专注，并努力推进这一选择。

（3）特定化阶段。青年人为了特定的职业目的，进入更高一级的学校或接受专业训练。已有工作但不满意者，想重新进修，再找工作，也属于这个阶段。

三、舒伯职业发展理论

（一）舒伯职业生涯整体发展论

美国学者舒伯把职业发展理论扩大到整个人生，比金兹伯格的学说更为详细和更进一步。其主要包括以下 4 个论点：第一，人的才能、兴趣和人格各不相同；第二，人们因自己的上述特征而各自适应于若干职业；第三，各种职业均有对于人的才能、兴趣和人格要求的一套特定模式，但是职业与人均有一定的改变余地；第四，职业生涯模式的不同特征，是由人们不同的家庭地位与经济状况、个人智力水平与人格特征，以及个人的机遇所决定的。

1. 职业选择与调适是一个连续过程

第一，人们对于职业的偏爱和所具资格、人们的生活与工作情景，以及人们的自我概念，都会随时间和经验而改变，这使得职业的选择与调适成为一个连续的过程。

第二，职业选择与调适过程可以概括为探视阶段和固定阶段两大阶段。

第三，探视阶段中，又分为空想、尝试和现实三个时期。

第四，固定阶段中，又分为尝试、固定两个时期。

第五，从更大的范围看，人的职业生活的成长、探索、固定、维持、衰退各个阶段的总和，即构成一连串的人生阶段。

2. 职业发展过程具有可塑性

第一，职业发展的过程，从根本上来说，是一种完成自我概念的过程。这种自我概念的建立过程，也是一种折中、调和的过程。“自我”是个人自身条件与外界各种条件、各种反响相互作用的产物。

第二，个人与社会、自我概念与现实之间的折中、调和，是人们把自身放入社会的职业角色的过程。这种角色扮演，也是一个人从青年的空想，到职业选择咨询商谈，再到工作初任等的系列演进过程。

第三，一个人工作的满意（进而是生活的满意）程度，视个人的才能、兴趣、人格特征和价值观能否找到对应的归宿而定，或者说视上述各方面宣泄的适应程度而定。

第四，职业性发展的各个阶段可以通过指导而加以改善。这里包括培养人的职业才能与职业兴趣，使人达到成熟，也包括帮助人在职业选择上的试行选择和帮助人的自我概念的发展。

（二）舒伯职业生涯阶段论

舒伯对于人生生涯的分析，是围绕着职业生涯的不同时期进行的。这构成了他的职业生涯阶段理论。该理论关于各阶段的具体内容如下。

1. 成长阶段（出生至14岁）

个人在这一阶段，自我概念发展成熟。在初期时，个人欲望和空想起支配作用，后期对社会现实产生注意和兴趣，个人的能力与趣味则是次要的。在成长过程中，又可以分为空想期、兴趣期和能力期三个小阶段。

2. 探索阶段（15~24岁）

个人在学校生活与闲暇活动中研究自我并进行职业上的探索。探索阶段是人生道路上非常重要的转变时期，可以分为暂定期、过渡期和试行期。

（1）暂定期（15~17岁）。在这一时期，个人在空想、议论和学业中开始全面考虑意愿、兴趣、能力、价值观和社会就业机会等，做出暂时性的选择。

（2）过渡期（18~21岁）。这是个人接受专门教育训练和进入劳动市场、开始正式选择的时期。这时个人着重考虑现实，在现实和环境中寻求“自我”的实现。

（3）试行期（22~24岁）。这个时期进入似乎自己适合的职业，并想把它当作终生职业。

3. 确立阶段（25~44岁）

就职以后的人发现真正适合于自己的领域，并努力试图使其成为自己的永久职业。这一阶段初期，有些人在岗位上“试验”，若不合适则改换职业。之后，人们逐渐在某种职业岗位上稳定下来。这一阶段又可分为试行期和稳定期。

4. 维持阶段（45～64岁）

在这一阶段，人们主要是要保住现有的职业位置，按既定方向工作。极少数人会冒险探索新领域，寻求新的发展。

5. 衰退阶段（65岁以后）

该阶段是精力、体力逐步衰退的时期，也是人们逐步退出职业劳动领域的生涯下降时期。

在之后的研究中，舒伯发现人生的每个年龄层同样要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题，因而形成了“成长—探索—建立—维持—衰退”循环，如表 2.1 所示。

表 2.1 舒伯的职业生涯阶段论

| 生涯阶段 | 青年期（15～24岁） | 成年期（25～44岁） | 中年期（45～64岁） | 老年期（65岁以上） |
|------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 成长期 | 发展自我概念 | 学习与他人建立关系 | 接受自身的限制 | 发展非职业性的角色 |
| 探索期 | 从许多学习机会中学习 | 寻找心仪的工作 | 辨识新问题并设法解决 | 寻找合适的隐退处所 |
| 建立期 | 在所选定的领域中起步 | 投入所选定的工作 | 发展新的适应技能 | 从事未完成的梦想 |
| 维持期 | 确定目前所做的选择 | 努力维持工作的稳定 | 巩固自我防备的竞争 | 维持生活乐趣 |
| 衰退期 | 减少休闲活动时间 | 减少体能活动时间 | 专注于必要的活动 | 减少工作时间 |

（三）舒伯职业生涯层面论

舒伯认为，人生的整体发展是由时间、领域和投入程度决定的，即职业生涯包括时间、领域和深度三个层面。

1. 时间层面

职业生涯的时间层面，按人的年龄和生命历程划分为成长、探索、确立、维持和衰退五大阶段。

2. 领域层面

职业生涯的领域或范围层面，是指一个人终生所扮演的各种不同角色，如儿童、学生、公民、赋闲在家者、工作者或家庭主妇等。

3. 深度层面

深度即职业生涯的投入程度，指一个人在扮演每个角色时所投入的程度。这一理论也称“彩虹理论”，如图 2.2 所示。

知识链接

大学生面临的职业生涯发展阶段和任务

根据舒伯的生涯发展理论，表 2.2 为一名大学生面临的职业生涯发展各阶段的任务，在每个阶段都有特定的发展任务要完成，需达到一定的发展水准，并且前一个阶段的发展水平直接关系到下一个阶段的发展进程。

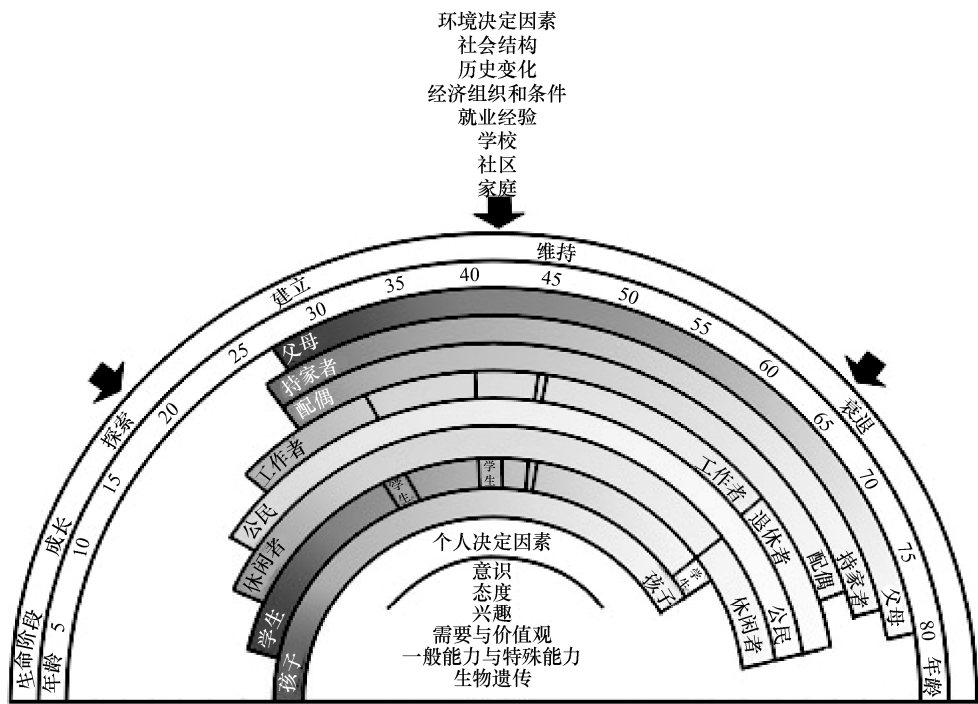


图 2.2 职业生涯彩虹图

表 2.2 大学生面临的职业生涯发展各阶段的任务

| 职业生涯 发展阶段 | 角色 | 主要任务 | 重大心理议题 |
|--------------|---------------------------|--|-----------------------------|
| 职业准备期 | 大学低年级。以学习专业知识为主，在此基础上了解社会 | 发展个人的价值兴趣和能力，为从事某一职业打下知识储备基础 | 适应大学生活，有意识地培养、积累职业素养 |
| 职业探索期 | 大学中、高年级 | 分析自己与环境的优势、劣势，对自己的发展方向进行明确的定位和规划，并为未来的发展做好知识与实践的准备 | 理性地进行个人分析，把握自己的发展方向 |
| 职业选择期 | 面临毕业的学生 | 在充分做好自我分析和环境分析的基础上，选择适合的职业。设定人生目标 | 承担个人选择的责任 |
| 职业进入期 | 初涉职场的新人。工作的第1年 | 在新的环境中调节自己，建立初步的人际关系，掌握工作方法与工作流程，积累工作经验 | 学会独立，正面对组织和现实真相所带来的震撼，克服不安感 |

(续表)

| 职业生涯 发展阶段 | 角色 | 主要任务 | 重大心理议题 |
|--------------|--------------------------------|--|---|
| 职业适应期 | 工作的前 8 年 | 学会做事,成为岗位中的行家里手;学会共事,学会与人相处,树立个人形象,创造良好的工作氛围;学会求知;学会生存;学会如何被同事、环境所接受 | 根据新的知识和组织所需要的能力,根据自己的发展潜能,重新评估自己的职业生涯规划,接受个人成败、勇于承担个人责任,建立稳定的生活形态 |
| 职业稳定期 | 职业生涯中时间最长、劳动效果最好、发展和成就事业最宝贵的时期 | 根据形势的变化和自身条件不断修订事业的目标,攀登新的高度 | 学会为别人承担责任,从别人的成就中感到满足,培养下一代,关切组织的利益,平衡工作和家庭的关系 |
| 职业衰退期 | 作为退休人员,享受事业的收获与人生 | 适应生活标准与节奏的变化,找出表现个人天赋与兴趣的新途径 | 对个人发展的新途径保持开放程度 |

(参考文献: 乔刚. 成功走向社会[M]. 上海: 立信会计出版社, 2007:32-33)

四、施恩职业生涯周期理论

(一) 施恩职业理论的地位

爱德加·施恩(Edgar H. Schein)是美国著名的心理学家和管理学家,其《组织心理学》《职业动力学》等著作具有重要的学术影响和实践价值。例如,施恩的协调组织与个人目标、实现一系列匹配的理论模型,成为人力资源管理学科的基本理念,他提出的“职业发展”观,是实现现代管理的组织发展的重要基础。

(二) 施恩职业周期的阶段

施恩把人的职业生涯划分为 10 个阶段,他把个人的发展与个人在组织中的角色紧密联系起来,在阐述职业生涯发展方面有着深刻的见解,该学说也有着相当高的实用价值。表 2.3 中列出了施恩职业周期各阶段的角色特征、面临的问题和特定任务。

表 2.3 施恩职业周期各阶段的角色特征、面临的问题和特定任务

| 阶段 | 面临的问题 | 特定任务 |
|---|--|---|
| 1. 成长、幻想、探索(0~21 岁) (角色: 学生、候选人、申请人) | 1. 为进行实际职业选择打好基础 2. 将早年职业幻想变成可操作的现实 3. 对社会经济水平和其他家庭境况造成的现实压力进行评估 | 1. 发现和发展自己的需要与兴趣 2. 发展和发现自己的能力与才干 3. 学习职业方面的知识,寻找实现的角色模式 4. 从测试和咨询中获取最大限度的信息 5. 查找有关职业和工作角色的可靠信息源 |

第二章 职业生涯规划理论

(续表)

| 阶段 | 面临的问题 | 特定任务 |
|--|---|---|
| 1. 成长、幻想、探索 (0~21 岁) (角色: 学生、候选人、申请人) | 4. 接受适当的教育或培训 5. 开发工作中所需要的基本习惯和技能 | 6. 发展和发现自己的价值观、动机与抱负 7. 做出合理的教育决策 8. 在校品学兼优, 保持尽可能开放的职业选择 9. 在体育活动、业余爱好和学校的各项活动中寻找机会进行自我测试, 发展现实的自我意象 10. 寻找试验性工作和兼职工作的机会, 测试早期职业决策, 进入一个组织或初任一个职业 |
| 2. 进入工作世界 (16~21 岁) (角色: 应聘者, 新学员) | 1. 进入劳力市场, 谋取可能成为一种职业基础的第一项工作 2. 达成一项正式可行的和心理的契约, 保证个人和雇主的需要都能满足 3. 成为一个组织的成员——穿越第一个主要的包含边界 | 1. 学会如何找一项工作, 如何申请度过一次工作访谈 2. 学会如何评估一项工作和一个组织的信息 3. 通过挑选和目测 4. 做出现实的和有效的第一项工作选择 |
| 3. 基础培训 (16~25 岁) (角色: 实习生、新手) | 1. 应付工作和成员资格实际上是回事的现实冲击 2. 尽快成为一名有效的成员 3. 适应日常的操作程序 4. 作为正式的贡献者被承认, 穿过下一个包含边界 | 1. 克服缺乏经验带来的不安全感, 增加信任感 2. 译解文化, 尽快“了解内情” 3. 学会与第一个上司或培训师相处 4. 学会与其他受训者相处 5. 接受始业仪式和其他与做一名新手有关的仪式, 从中学到点东西 (多干下活和“单调乏味”的任务) 6. 负责地接受所进入组织承认的正式符号: 制服、徽章、身份证、停车证、公司手册等 |
| 4. 早期职业的正式成员资格 (17~30 岁) (角色: 新的正式成员) | 1. 承担责任, 成功地履行第一次正式分配的有关义务 2. 发展和展示自己的特殊技能与专长, 为提升或进入其他领域的横向职业成长打基础 3. 在自己的独立需要与组织约束和一定时期附属、依赖、要求之间寻求平衡 4. 决定是否在这个组织或职业中干下去, 或者在自己的需要和组织约束及机会之间寻求一种更好的配合 | 1. 有效地工作, 学会如何处事, 改善处事方式 2. 承担部分责任 3. 接受附属状态, 学会如何与上司和同事相处 4. 在有限的作业区内发展进取心和主动性 5. 寻求良师和操作人 6. 根据自己的才干和价值观, 以及组织中的机会和约束, 重估当初决定追求的工种 7. 准备做出长期承诺和一定时期的最大贡献, 或者流向一个新职位和组织 8. 应付第一项工作中的成功感或失败感 |

大学生职业生涯规划

(续表)

| 阶段 | 面临的问题 | 特定任务 |
|--|--|---|
| 5. 正式成员资格, 职业中期 (25 以上) (角色: 正式成员, 任职者, 终生成员主管, 经理) (个人有可能停在这个阶段) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 选定一项专业, 成为一名多面手或进入管理部门, 如何保证成为一名专家 2. 保持技术竞争力, 在自己选择的专业 (或管理) 领域内继续学习 3. 在组织中确立一种明确的认同, 成为人所共知的人 4. 承担较高水平的责任, 包括对他人和对自己的工作 5. 成为职业中的一名能手 6. 根据抱负、所寻求的进步类型、用以衡量进步的指标等, 开发个人的长期职业计划 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 取得一定程度的独立 2. 提高自己的业绩标准, 相信自己的决策 3. 慎重估价自己的动机、才干和价值观, 依此决定要达到的专业化程度 4. 慎重估价组织和职业机会, 依此制订下一步的有效决策 5. 解除自己与良师的关系, 准备成为他人的良师 6. 在家庭、自我和工作事务间取得一种适当调节 7. 若业绩平平、任职被否定, 或失去挑战力, 则应付失败情绪 |
| 6. 职业中期危机 (35~45 岁) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 针对自己不得不决定求安稳、换工作或迎接新的更大挑战的想法, 着重重估自己的进步 2. 从中年过渡的普遍性内容方面 (一个人梦想和希望与现实的比较), 估价职业抱负 3. 决定工作和个人职业在自己的一生中究竟有多大的重要性 4. 适应自己成为他人良师的需要 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 开始意识到个人的职业锚——个人的才干、动机和价值观 2. 现实地评估个人职业锚对个人前途的暗示 3. 就接受现状或争取看得见的前途做出具体选择 4. 围绕所做出的具体选择, 与家人达成新的调节 5. 建立与他人的良师关系 |
| 7. A 非领导者角色的职业后期 (40 岁~退休) (角色: 骨干成员、有贡献的个人或管理部门的成员, 有贡献者或朽木) (许多人停留在这个阶段) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 成为一名良师, 学会发挥影响, 指导、指挥别人, 对他人承担责任 2. 扩大兴趣和以经验为基础的技能 3. 当决定追求一种技术职业和职能职业时, 要深化技能 4. 当决定追求全面管理角色时, 要担负更大范围的责任 5. 当打算求安稳, 或在职业或工作之外寻求成长时, 接受影响力和挑战能力的下降 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 坚持技术上的竞争力, 或学会用以经验为基础的智慧代替直接的技术能力 2. 发展需要的人际和群体技能 3. 发展必需的监督和管理技能 4. 学会在一种政治环境中制订有效决策 5. 应付“崭露头角”的年轻人的竞争和进取 6. 应付中年危机和家庭的“空巢”问题 7. 为高级领导角色做准备, 穿越包含和等级边界 |

(续表)

| 阶段 | 面临的问题 | 特定任务 |
|---|--|---|
| 8. B 处于领导角色的职业后期(可能年轻时获得,但仍会被视为在职业“后期”)(角色:总经理、官员、高级合伙人、企业家、资深幕僚) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 为组织的长期利益发挥自己的才干和技能 2. 学会整合别人的努力和扩大影响,而不是进行日常决策或事必躬亲 3. 挑选和发展骨干成员 4. 开阔视野,从长计议,现实地评估组织在社会中的作用 5. 若身为有贡献的个人或企业家,则学会如何推销观点 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 从主要关心自我,转而更多地为组织福利承担责任 2. 负责地操作组织机密和资源 3. 学会操作组织内部和组织与环境边界两方面的局面 4. 学会在持续增长的职业承诺与家庭,特别是配偶的需要之间谋求平衡 5. 学会行使高水平的责任和权利,而不是软弱无力或意气用事 |
| 9. 衰退和离职(40岁~退休,不同的人在不同的年龄衰退) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 学会接受权利、责任和中心地位的下降 2. 基于竞争力和进取心下降,学会接受和发展新的角色 3. 学会管理很少由工作支配的一种生活 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 在业余爱好、家庭、社交和社区活动、非全日制工作等方面,寻求新的满足源 2. 学会如何与配偶亲密地生活 3. 估价完整的职业,着手退休离开组织或职业 |
| 10. 退休 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 适应生活方式、角色和生活标准的急剧变化 2. 运用自己积累的经验 and 智慧,以各种资深角色对他人进行传帮带 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 在失去全日制工作或组织角色后,保持一种认同感和自我价值 2. 在某些活动中依然尽心尽力 3. 运用自己的智慧和经验 4. 回首过去的一生,感到有所实现和满足 |

课后案例

杨澜的职业生涯

提起杨澜,很多人都说她太幸运了,是一个典型的成功形象代言人。大学毕业进入中央电视台主持《正大综艺》节目;后赴美留学,获得哥伦比亚大学国际传媒专业硕士学位;回国后,加入凤凰中文卫视做名人访谈节目《杨澜工作室》。2000年3月,成立阳光文化网络有限公司并担任主席。同年10月,阳光卫视入选《福布斯》全球300家最佳小型企业之一。她个人也跃居《福布斯》2001年富豪榜第56位。

从著名节目主持人到制片人,从传媒界到商界,她一次次成功实现了人生的转型。杨澜是幸运的,但这种幸运并不是人人都有的,也不是人人都能驾驭的。它需要睿智的眼光、独到的操控能力,是职业经历累积到一定程度厚积薄发而来的。就像杨澜自己说的那样:“一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运,人生还需要你自己来规划。”那么,怎样来做好合理的职业规划呢?

首先,可以通过专业化的心理测评获得对个人职业性向的充分认知,帮助自己定位职业发展的方向。职业性向即由个人的知识结构、能力素质水平和价值观组合所决定的、对特定类型职业选择的倾向性。职业性向可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型 6 种。

求职者如果选择了违背个人职业性向的职业,那么就变成“扬短避长”,注定会给自己未来的职业生涯发展设置无谓的障碍。很难想象,当具有研究型职业性向的人从事常规型的工作,或者具有企业型职业性向的人却选择了艺术型的工作时,他们的职业生涯发展会怎样。德国最近的一次调查统计显示:在 60 岁以上的男性被调查者中,80%的人认为他们选错了职业并导致一生庸碌无为!

其次,在选择应聘对象时,最好选择在现实条件下最适合自己的企业和领导。所谓最适合自己的企业,是指具有良好的实力基础和发展前景,且企业文化与个人价值观相吻合的企业;所谓最适合自己的领导,是指具有良好的道德水准和能力素质且管理理念、风格与个人价值观相吻合的领导。

如果对应聘对象事先缺乏全面、深入的了解,那么会在应聘对象的选择上出现偏差,个人在职业发展过程中同样要走许多原本可以避免的弯路。

2003 年,有位青年才俊一直倾心于国内某家知名企业,但他并没有盲目前往试水,而是仔细研读了公布在网上的该公司连续三年的董事会报告,发现该公司研发投入偏低、主营业务不强,很多收入来源于形形色色的辅业。同时,通过各种媒体,这位青年才俊还了解到,该公司骨干人员流动频繁,劳动争议不断。最后他将该公司从备选名单中剔除了。果然,半年以后,该公司在全国的经营业绩就发生了历史性大滑坡,不得不进行重大战略和组织调整以及随之而来的人事“大换血”。

最后,在应聘准备和实施方面,应聘者的前期筹划越充分,应聘成功的把握越大。

应聘准备和实施包括:对个人综合实力的有效包装、巧妙推销及出色的临场发挥。

对个人综合实力的有效包装离不开一份精心设计的简历。优秀的个人简历要在教育背景、既往业绩、社会地位、财富状况、人脉资源和健康状况 6 个方面,系统、详实地阐述自身的优势;同时,还要对个人的职位价值取向及兴趣爱好等内容进行充分介绍,从招聘单位需求的角度给对方留下深刻的正面印象。

在现代信息技术条件下,互联网是开展个人推销的首选。如果应聘者拥有个人的发明、专利、作品、著作权及其他知识专享权,那么这种记录也会出现在各类传统或现代媒体中,对应聘者的个人推销大有裨益。

应聘临场发挥能否取得成功,很大程度上取决于应聘前一天和应聘当天的计划落实是否到位。应聘前一天要将考官可能问及的内容及合理的回答进行最后的梳理和演练,同时准备好应对敏感话题和意外情况的预案。应聘当天所要做的是以职业化的仪容仪表,精神饱满地出现在考官面前,将个人的专业知识和综合能力素质积累在有限

的时间内加以重点展现，为赢得职业发展的新机遇递上一份优秀答卷。

（资料来源：刘瑞晶，职业生涯规划理论、案例与实训[M]，北京：中国人民大学出版社，2015：36-38）

本章小结

1. 职业选择是人生的重大决策，是个人能力、意向和社会岗位的统一，是个人向客观现实妥协的过程和个人对“我与职业”的调适过程。职业选择有利于劳动要素与物质要素的良性结合，可以使人们走上适合的岗位，较快地实现职业适应，劳动积极性高，取得经济效益；可以使人们各得其所、各尽其能，有利于机会均等，减少多方面的社会问题，达到动态的社会稳定。
2. 职业选择要素包括职业能力、职业意向和职业岗位要求。职业能力由体力、智力、知识、技能 4 个要素构成，职业能力各个要素的结合，构成了人的职业能力结构。职业能力的形成，需要具有先天的条件、后天的教育训练和职业活动实践。职业能力会发生强化、弱化和转化。
3. 职业选择的原则包括客观原则、主动原则、比较原则、主次原则。职业选择是一个人降低自己的职业意向水平、适应社会客观职业岗位状况的过程。社会学把这一现实化过程，称为个人职业理想与社会职业现实之间的“调和”或“调适”过程。
4. 美国学者蒂德曼提出了“职业决策阶段”学说。他认为职业选择是一种“鉴别”和“综合”的决策过程，这种决策过程是人在一生的生涯中重复进行的一系列步骤，每当人们遇到一定问题，或具有一种需要而完成一种体验时，这种决策过程就会被激发出来。蒂德曼把职业选择决策过程分成两个阶段：期望与预后阶段和完成、调整阶段。
5. 个人可能得到某类职业的概率为 $J = QCAO$ ，即职业概率 = 职业需求量×竞争系数×职业能力水平×其他因素。
6. “职业性”概念是职业生涯规划理论的基本概念，其基本含义是，人的职业能力和对职业的认识的特征是发展的、演进的，是一个不断成长和成熟的过程。
7. 舒伯进一步把“职业性”视为“自我意识”，这种自我的意识是人们尤其是青年学生明确地认识自己与外界环境关系，特别是就外界对自己的看法和认定，从而认识的自我。
8. 职业性发展是一个妥协过程。在此过程中，才能、生理条件、机遇、个人作用得到评价，各因素的相互作用产生了自我概念。
9. 霍兰德的认知匹配理论是一个非常重要和运用广泛的学说。霍兰德把人与职业分为现实型、研究型、艺术型、社会性、企业型和常规型 6 种。
10. 施恩的职业锚理论是职业生涯规划理论中的重要内容。它反映了人们在有了相当丰富的工作阅历后，真正乐于从事某种职业，反映了一个人加入成年期的潜在需要和动机，并把它作为自己终生职业归宿的思想原因。
11. 金兹伯格是职业发展理论的缔造者。他指出，职业决策是一连串的过程，不是一个某一时

刻一下子就完成的“决定”；职业选择是优化决策，职业选择是实现个人意识与外界条件的折中、调适；影响职业选择的因素包括现实因素、教育因素、个人的情感和人格因素、职业价值和个人价值观因素。

思考题

1. 如何看待职业能力形成中先天与后天的关系？
2. 职业知识与职业信息的来源有哪些渠道？
3. 在职业选择过程中应该把握哪些渠道？
4. 人的职业意识是如何形成的？
5. 人的职业生涯要经历哪些阶段？
6. 施恩的职业锚有哪些？你属于哪种类型？

参考文献

- [1] 罗双平. 职业选择与事业导航, 职业生涯规划技术[M]. 北京: 机械工业出版社, 2007.
- [2] 刘志强. 大学生规划与职业发展(第二版)[M]. 南京: 南京大学出版社, 2017.
- [3] 王玉斌, 张宝强. 大学生职业发展与就业指导刘志强[M]. 郑州: 河南大学出版社, 2016.
- [4] 宋爱华. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京: 化学工业出版社, 2016.
- [5] 刘瑞晶. 职业生涯规划理论、案例与实训[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2015.
- [6] 林学军, 郑慧娟. 当代大学生职业生涯规划与管理[M]. 广州: 暨南大学出版社, 2014.
- [7] 程欣, 吕久燕. 大学生职业生涯规划与就业创业教育[M]. 北京: 北京邮电大学出版社, 2017.
- [8] 徐蔚. 职业生涯规划实践[M]. 北京: 清华大学出版社, 2018.
- [9] 王淑桢. 职业规划与指导[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2007.

方 法 篇

第三章 大学生的自我认知

学习目标

1. 掌握自我认知的内容、原则。
2. 掌握自我认知的方法。
3. 掌握职业兴趣、职业锚、职业性格、职业能力等不同职业倾向的认识方法。

导入案例

刘月为什么总找不到满意的工作

刘月是学中医的，拥有硕士学位，今年快 30 岁，是一个很好相处的女士。她不容易责怪别人，能替别人着想，很注意表达的方式。这样一个学历高、能力强、容易相处的人，工作却总是不如意。

刘月毕业后分配到广州一家大医院的急诊室。与一般人不同的是，她说她其实很喜欢急诊室紧张而又忙碌的气氛，不断有新的病人进来，既要亲自对病人进行紧急处理，又要指挥护士照应，还要回答病人家属的咨询，甚至有时还要计费、收费等，但她喜欢急诊室那种变化多、压力大、要求反应快、判断准的感觉。可是他们的工作时间长，工作环境很差，主任想什么时候来上班就什么时候来，对医生的劳苦很不关心。

因此，刘月离开那家医院，去了一家大型的美资制药公司做销售。由于在上司面前她怎么想的就怎么说，因此上司不喜欢她。在这家公司她只做了 9 个月，做得很不开心。

后来她又去了另一家外资制药公司。这次她学会了对上司察言观色，不轻易表露自己的态度和看法，凡事先顺着上司的意思，不去主动与上司较劲，先取得了上司的信任。相处久后，逐渐发现上司向自己要客户的资料，并偷偷地向自己的客户卖药。这次她没有因此影响自己的情绪，学会了泰然处之，宁肯眼前吃点小亏。

对客户，她以平和心对待，学着见人说人话，见鬼说鬼话，仔细观察客户的一言一行、工作环境，学着分析客户的性格特点、爱好和需求，并尽量以专业化的形象出现在客户面前，尽可能争取公司资源满足客户。

对同事真诚相待，有难必帮，并利用自己的人生经验鼓励别人，与来来去去的同事结下了很好的交情。新同事初到，她引导其尽快进入状态，并为其出谋划策。上司

离任，无人管理，仍按部就班地安排好自己的工作，并尽可能以公司代表的身份访问客户，保持公司与重点客户的联络。新上司上任，她也无私相助。

在这家公司，她还是没有什么发展，没有得到提升。她在即将离开公司时，仍站好最后一班岗，没有计较公司的不当，做好交接工作。

虽然，现在她已在另一家制药公司，但她仍然没有看到发展的希望。

（资料来源：豆丁网．职业生涯规划课程案例精选[DB/OL]．<http://www.docin.com/p-50449578.html> 26, 2018-11-08）

第一节 自我认知概述

俗话说“人贵有自知之明”，这里的“自知”指的就是自我认知。自我认知也称自我意识或自我，是个体对自己存在的觉察，包括对自己的生理自我、心理自我和社会自我的认知。通俗地说，自我认知就是对自己进行全面的分析，从而认识自己、了解自己，以便准确地为自己定位。

著名成功学大师拿破仑·希尔说：“一切的成就，一切的财富，都始于自我认知。”大学生只有在实事求是地认识自己的基础上，才可能迅速、准确地捕捉和把握职业机会。自我认知是职业生涯的基础，自我认知越详尽，越能帮助我们进行科学的职业生涯规划。

一、自我认知的内容

在古希腊德尔菲神庙的阿波罗神殿中，镌刻着一句人生箴言“认识你自己”。它标志着人类自我认知的觉醒，即处于萌芽状态的人们开始觉醒，由对神的崇拜、敬仰转向更为关注自己的人生。文艺复兴运动是人类自我认知的开端，法国学者笛卡儿是自我认知的发展和继承者，他提出了“用心灵的眼睛去注意自身”的精辟论断，揭示了对自我认知发现的途径。

由于自我认知是主体的我对客体的我的感觉和观察，因此形成了一定的自我概念和自我评价。自我评价是自我认知中的核心部分，它集中反映了自我认知乃至自我意识的发展水平。而客体的我又包括生理自我、心理自我和社会自我，因此自我认知的内容有：生理自我，如性别、身高、体重、形态、健康状况等；心理自我，包括兴趣、爱好、性格、气质、学识、技能、智商、情商，以及协调、组织管理、活动等；社会自我，如社会角色、人际关系状况、在群体中的地位等。自我认知层面还包含现实自我与理想自我的冲突，大学生的理想自我大多较为完美，一般高于现实自我，在现实世界中往往会出现对现实自我的不满，对于生活表现出自卑甚至自弃的态度。表 3.1 给出了自我认知的内容。

表 3.1 自我认知的内容

| 项目 | 自我认知 | 自我评价 | 自我调节 |
|------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 生理自我 | 对自己身体、外貌、衣着、风度、家属、所有物等的认知 | 漂亮、英俊、迷人、潇洒、自我悦纳 | 追求身体外在的美丽、物质的满足，维护家庭的利益 |
| 社会自我 | 对自己的名望、地位、角色、责任、义务、力量等的认知 | 自信、自爱、自尊、自怜、自卑、自负、自怜 | 追求名誉和地位，与他人竞争，希望得到他人的认可 |
| 心理自我 | 对自己的气质、兴趣、记忆、性格、智力、思维等方面的认知 | 聪明、优雅、感情丰富、迟钝、敏感、细腻 | 追求信仰、理想，注意自己的言行与社会规范相符，注重智慧和能力的发展 |

生理自我较为明确且易于识别，这里不再进一步讨论，而重点讨论自我认知的心理自我部分。心理自我主要包括以下 6 个方面。

（一）兴趣

兴趣是指人们力求认识、掌握、探究某种事物的心理倾向，是一个人对一定的事物长年累月所抱的积极态度。它由获得这方面的知识在情绪体验上得到满足而产生。古人云：“知之者，不如好之者；好之者，不如乐之者。”兴趣可以激发潜能，兴趣是成功的起点。

兴趣具有以下特征。

（1）兴趣具有指向性。兴趣的产生和发展是以需要为基础的，它总是针对一定的事物，并为实现某种目的而产生。一个人对感兴趣的事物总是优先地、积极地把注意力指向并集中于该事物。

（2）兴趣具有情绪性。“兴趣是产生快感的心理状态”，人在从事其所感兴趣的活动时，总会处于满意、愉快的状态。一个人对某种事物活动有了兴趣，就想去获得它、接触它、探索它、从事它，并且使活动变成一种乐趣，因而无须强迫和督促。有关研究资料表明，如果一个人对某一工作有兴趣，那么他能发挥全部工作才能的 80%~90%，并且长时间保持高效率也不感到疲劳；而对工作没兴趣的人，只能发挥其全部才能的 20%~30%，也容易感到精疲力竭。古今中外著名的科学家、文学家、艺术家，往往都是在强烈的兴趣推动下经过努力追求而取得成功的。比如，世界上最出色钢琴家之一的朗朗，就被数家美国权威媒体称为“当今这个时代最天才、最闪亮的偶像明星”，且是受聘于世界顶级的柏林爱乐乐团和美国五大交响乐团的第一位中国钢琴家。朗朗在两岁时就对钢琴有了强烈的兴趣，三岁时开始练琴，每天要练习一两个小时，却从来不觉得累。正是因为有了强烈的兴趣，才最终造就了朗朗的成功。

（二）气质

气质是一个心理学名词，是指一个人心理活动的强度、速度、灵活性和稳定的动

力性特征。气质的这种心理活动的特征，主要表现为人们与外界事物的接触过程中，所反映出来的感受性、耐受性、反应的敏捷性、情绪和兴奋性及心理活动的内向性和外向性等特点。与性格相比，气质具有更多的先天成分，并在出生以后就表现出来，如有的婴儿一出生就表现得很好动，喜欢声音，对外界的事物反应迅速；有的婴儿则表现得比较平稳、安静，对外界事物反应缓慢。

气质是一个古老的概念。早在古希腊时期，希波克利特就提出了体液学说，认为人体内有四种液体：黏液汁、黄胆汁、黑胆汁和血液。根据液体在人体内占优势的程度不同，他把人的气质分为四种类型，分别是多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质。虽然后来的现代生理学研究表明气质的生理基础为人是高级神经活动类型，气质的类型与人的体液无关，但希波克利特对气质进行分类的提法却被许多学者所采纳并被沿用至今。

(1) 多血质（又称活泼型）。这种气质类型的特点是活泼好动、善于交际、乐群性高、容易适应环境，思维敏捷、反应迅速，注意力易转移，容易接受新事物，但印象不深刻，情绪发生快，但体验不深刻，具有外倾性。优点是乐观、开朗、灵活、热情、善交际；缺点是不稳定、易动摇，缺乏持久性。

(2) 胆汁质（又称不可抵制型）。这类气质类型的特点是直率热情、思维敏捷、精力旺盛，能经得起强刺激，脾气急躁、容易冲动，思维、语言动作反应迅速，心境变化激烈，但体验不强，具有外倾性。优点是有毅力、坚强、勇敢；缺点是暴躁，易着急。

(3) 黏液质（又称安静型）。这类气质类型的特点是安静、稳重、交际适度，善于忍耐，能克制自己，情绪不易外露，思维动作反应慢且不灵活，注意力稳定不易转移，偏内倾性。优点是稳定、安静、可靠；缺点是固执、刚愎自用。

(4) 抑郁质（又称脆弱型）。这种气质类型的特点是羞涩好静、腼腆孤僻，情绪发生慢，不易外露，体验深刻，即使是微不足道的小事也容易引起情绪波动，遇到危险容易感到恐惧，反应迟缓、敏感，注意自己的内心世界，办事认真，具有内倾性。优点是敏感、细心；缺点是自卑、脆弱。

不同气质类型的人在同样的情境下会有截然不同的行为表现，因此气质使其心理活动染上了一种独特的色彩。

苏联心理学家达维多娃曾经巧妙设计了“看戏迟到”的特定问题情境。A、B、C、D四个不同气质类型的人去看戏，但他们都迟到了，而剧院规定开幕后不允许观众进场，以下是他们的各自表现：

多血质的A看到已经迟到，立刻明白检票员是不会放他进入的，但进入楼厅比较容易，于是就从侧楼的小门翻了进去。

胆汁质的B和检票员争吵起来，企图闯入剧院。他辩解说戏院里的钟快了，他进去看戏并不会影响到他人，并且企图推开检票员进入剧院。

黏液质的 C 看到不让他进入剧场,就自我安慰地想:“第一场戏总是不太精彩的,我可以在小卖部等一会儿,在幕间休息时再进去。”

抑郁质的 D 则想道:“我的运气真是不好,偶尔看一次戏,都那么倒霉!”接着回家去了。

在现实生活中,单纯属于某种气质人的并不多见,具有上述四种气质类型的典型代表只是少数,常见的是具有“混合型”和“交叉型”气质特点的人,只不过其气质特点中的某种气质表现得更突出一些。

(三) 性格

性格是指一个人对现实的稳定态度及与之相适应的、习惯化了的行为方式中表现出来的个性心理特征,它在一个人的人格中处于核心地位,决定着一个人的活动方向,是一个人区别于其他人的最主要的特征。性格是经常性的、习惯化的态度和行为方式,而不是那种特殊条件下偶然表现出来的特征和行为方式。与气质的先天性相比,性格则更多地受后天条件作用的影响,依赖于所处的社会和家庭环境。心理学家认为,气质是性格形成的先天因素,环境特别是家庭环境则是性格形成的最重要的后天影响因素。

1. 判断性格类型的要素

人的性格是由多种要素相互交织、相互影响而体现出来的,在考察性格类型时,我们一般可以通过态度、意志、情绪、理智等要素的特征表现来判断。

(1) 性格的态度要素。性格的特征首先表现在一个人对社会、对他人及对自己的态度上。

① 对他人、集体、社会的态度。属于这方面的特征有:集体主义、富于同情心、诚实、正直、有礼貌等;与此相对立的有:对集体荣誉漠不关心、自私、孤僻、虚伪等。

② 对劳动和工作的态度。属于这方面的特征有:勤劳或懒惰,有责任心或粗心大意,认真或马虎,有首创精神或墨守成规,节约或奢华等。

③ 对自己的态度。属于这方面的特征有:谦虚或自负,自信或自满,自豪或自卑,大方或羞怯等。

(2) 性格的意志要素。性格的意志要素是从一个人能否自觉调节自己的活动来分析性格的。按照调节行为的水平和客观表现,性格的意志特征可分为以下 4 个方面。

① 意志的自觉性。主要表现在对自己的行为目的具有明确而深刻的认识,在实现目的的过程之前其行动的步骤方法明确,并在行动过程中能够始终如一地坚持下去,特别是能意识到自己行为的社会意义。

② 意志的自制性。主要表现为善于主动地控制自己的言行,始终坚持比较清晰的思路,能排除干扰不断前进。

③ 意志的果断性。意志的果断性能促使人在紧急状况下及时做出果断的决定，有决策能力和判断能力。

④ 意志的坚毅性。指在行动中百折不挠，顽强奋斗，特别是在遇到挫折和困难时，能够充满自信，采取有效的方法争取最大的成功。

(3) 性格的情绪要素。人的情绪影响着他的全部活动。当情绪对人的活动影响或人对情绪的控制有某种稳定的、经常表现的特点时，这些特点就构成性格的情绪要素。性格的情绪要素可分为情绪的强度、稳定性、持久性和主导心境 4 个方面。

① 情绪的强度特征表现为一个人受情绪的感染和支配程度及情绪的控制程度。有的人情绪强烈，不易控制；有的人情绪平稳，易于控制。

② 情绪的稳定性特征表现为一个人情绪的起伏和波动程度。有的人情绪波动大；有的人情绪稳定，心平气和。

③ 情绪的持久性特征表现在情绪对人的身体和生活所存留的久暂性质。有的人情绪持续时间长，对学习、工作、生活影响大；有的人情绪持续时间短，对学习、工作、生活影响小。

④ 主导心境方面的特征是指不同的主导心境在一个人身上的稳定表现。有的人经常情绪饱满，愉快的情绪多；有的人郁郁寡欢，不愉快的情绪多。

(4) 性格的理智要素。性格的理智要素是指性格在认识方面的个体差异情况。

① 知觉特点。表现在知觉特点上可分为被动知觉型和主动观察型，或分为详细罗列型和概括型，或分为粗略型和精细型。

② 记忆。在记忆方面可表现为直观形象性或抽象性。

③ 思维。思想深刻或肤浅，思维的稳定或不稳定，善于独立思考或回避问题。

④ 想象。在想象方面表现为有现实感或脱离实际，内容广阔或狭窄等。

2. 性格的类型

性格的类型可以有多种划分方法。

(1) 以心理机能优势分类。这是英国的培因 (A. Bain) 和法国的李波特 (T. Ribot) 提出的分类法。他们根据人的理智、意志和情绪三种心理机能在人的性格中所占优势的不同，将人的性格分为理智型、情绪型和意志型，如表 3.2 所示。

表 3.2 与心理机能相关的性格类型及适合的工作

| 性格类型 | 性格特征 | 适合工作 |
|------|--|----------------------------|
| 理智型 | 善于以理智来调节自己的言行，深思熟虑地解决问题，处世冷静 | 管理类、研究类和教育类的职业，如医生、律师等 |
| 情绪型 | 言谈举止容易受情绪支配，处理问题不冷静，但情绪体验深刻，这类人最大的特点是不能三思而后行 | 艺术性、服务性的职业，如演员、设计师等 |
| 意志型 | 目标明解，主动积极，处理果断，勇于克服困难，善于控制自己的言行和情绪，有较强的自制力 | 经营性或决策性的职业，如领导者、公关人员、营销人员等 |

(2) 以心理活动倾向分类。这是瑞士心理学家荣格 (C. G. Jung) 的观点。荣格根据一个人利比多的活动方向来划分性格类型。利比多是指个人内在的、本能的力量。利比多活动的方向可以指向内部世界,也可以指向外部世界。前者属于内倾型,后者为外倾型,如表 3.3 所示。

表 3.3 与心理活动倾向相关的性格分型及适合的工作

| 性格类型 | 性格特征 | 适合工作 |
|------|--|---------------------------|
| 外倾型 | 心理活动倾向于外露,活泼、开朗、好交际,不善于掩饰自己的思想和情绪,不拘小节,社会适应能力强 | 管理人员、律师、政治家、业务员、记者、教师等 |
| 内倾型 | 沉静、孤僻、不善交际,思想和情绪不易外露,处世谨慎、深思熟虑、交际面窄,社会适应能力弱 | 科学家、技术人员、会计师、打字员、一般办公室职员等 |

(3) 以个性独立程度分类。美国心理学家威特金 (H. A. Witkin) 等人根据人在日常行为活动中的个性独立程度,将人的性格分成服从型和独立型。这两种人是按照两种对立的认知方式进行工作的,如表 3.4 所示。

表 3.4 与个性独立程度相关的性格分型及适合的工作

| 性格类型 | 性格特征 | 适合工作 |
|------|--|-----------------|
| 独立型 | 不易受外来事物的干扰,习惯于更多地利用内在参照,即自己的认知。心理活动的独立性强,有主见,具有独立判断事物、发现问题、解决问题的能力,而且应激能力强 | 管理人员、律师、警察、侦察员等 |
| 服从型 | 倾向于以外在参照物作为信息加工的依据,易受环境或附加物的干扰,心理活动的独立性弱,愿意配合别人或按别人的指示办事,而不愿意做出决策,担负责任 | 办公室职员、秘书、翻译等 |

(四) 价值观

价值观是关于事物具有不同价值的看法、观点或观念体系,体现在人们对人生价值的看法和对生活意义的评价及行为方式的选择方面,人生观则是它的重要组成部分。由此可见,价值观是一系列基本的、持久的信念,同时又是一种态度和情感。价值观是推动并指引人们做出决策和行动的原则、信念和标准,它是人们思想首先的核心和基础。它决定了人们可能会选择什么样的行为方式、手段和结果来生活与工作。简单地说,价值观就是对特定的人而言,什么是最重要的,什么是最需要的,什么是最值得的。

价值观在社会、个人的生活中占据着非常重要的地位,几乎人们所受的欢乐与痛苦、希望与失望、幸福与不幸、荒诞与意义、堕落与高尚、形而下的享受与形而上的追求等,都与价值观有着十分密切的关系。可以说任何社会、个人的生活都是在其价值观的指导下进行的,失去价值观指导的生活就是没有意义的生活,也就不是真正的

生活。不管人们是否意识到，价值观总存在于人们的思想中，它影响着人们的思想、评价和行动。正是有了价值观的指导，人类才得以发展。

价值观是每个人在长期的生活实践中形成的，它受到社会价值、家庭信仰及周围环境和社会学习的影响。这种价值观一旦形成，就会成为我们许多行为的准则，通常很难改变。

在每种文化里，都有特定的价值观。比如在我国，和平、诚信、公平等社会价值观一直是社会推崇和追求的。

1. 6 型价值观

价值观可以分成不同的类型。美国心理学家奥尔波特是最早对价值观进行分类的学者。他从文化社会学的观点出发，根据人认为哪种生活方式最有价值，把价值观分为以下 6 种类型：

- (1) 理论型。重视以批判和更改的方法寻求真理。
- (2) 审美型。重视外形与和谐匀称的价值。
- (3) 经济型。强调有效和实用。
- (4) 政治型。重视拥有权力和影响力。
- (5) 社会型。强调对人的热爱。
- (6) 宗教型。关心对宇宙整体的理解和体验的融合。

2. 13 种价值观

1973 年，美国心理学家罗克奇特在其著作《人类价值观的本质》中提出了更具体的分类方法，将价值观分为如下 13 种：

(1) 成就感。提升社会地位，得到社会认同；希望工作能受到他人的认可，对工作的完成和挑战成功感到满足。

(2) 收入与财富。工和能够明显、有效地改变自己的经济状况；希望金钱能够买到所有能买到的东西。

(3) 健康。身体和心理健康，希望心平气和地对待事物。

(4) 独立性。在工作中有弹性，可以有充分的时间供自己支配，高自由度。

(5) 美感。有机会多角度、多层次地欣赏这个世界。

(6) 爱、家庭与人际关系。关心他人，与别人分享，协助别人解决问题；体贴、关爱，对周围的人慷慨。

(7) 道德感。与组织的目标、价值观、宗教观和工作使命能够不产生冲突，紧密结合。

(8) 欢乐。享受生命，结交新朋友，与别人共处，一同享受美好时光。

(9) 权力。能够影响或控制他人，使他人照着自己的意愿去行动。

(10) 成长。工作应该能够为自己追求更完美的人生。

(11) 挑战。有机会运用自己的才智解决问题，进行创新。

(12) 安全感。稳定, 远离各种可能出现的变故。

(13) 协助他人。在工作中为他人提供帮助, 为集体的成就努力。

(五) 知识

在《中国大百科全书·教育》中, “知识”条目是这样表述的: “所谓知识, 就它反映的内容而言, 是客观事物的属性与联系的反映, 是客观世界在人脑中的主观印象。就它的反映活动形式而言, 有时表现为主体对事物的感性知觉或表象, 属于感性知识, 有时表现为关于事物的概念或规律, 属于理性知识。”从这一定义可以看出, 知识是主客体相互统一的产物, 它来源于外部世界, 所以知识是客观的; 但是知识本身并不是客观现实, 而是事物的特征与联系在人脑中的反映, 是客观事物的一种主观表征。知识是在主客体相互作用的基础上, 通过人脑的反映活动而产生的。

人的知识水平是成就事业的主要条件。知识可以分为基础知识与专业知识。

(六) 能力、技能与潜能

能力是指影响活动效率、促使活动顺利完成所必备的个性心理特征, 是人们在社会实践活动中表现出来的身心力量。它具有经常的、稳定的特点, 能力的高低会影响一个人掌握活动的快慢、难易和巩固程度。一个具有较强动手能力的人, 学习工程科目会觉得比较容易, 掌握得也较快, 这是因为他所具备的能力与从事的活动要求是相匹配的。

1. 能力的层次

能力可分为一般能力和特殊能力。一般能力指符合许多基本活动要求的能力, 如学习能力、记忆力、观察力等; 特殊能力指符合某种专业活动要求的能力, 也称特长, 如语言表达能力、计算能力、空间判断能力、音乐能力、动作协调能力等。在人们的成长发展过程中, 一般能力和特殊能力有机结合, 一般能力是特殊能力的基础, 为特殊能力的发展与发挥创造有利条件。

潜能即能力倾向, 具有潜在性、适应性、容纳性、可能性等特点, 具有遗传方面的特征, 但同时也会含有经过训练后发展的潜在可能性。技能是在能力和知识的基础上通过反复练习而形成的相对稳定的行动方式。不同的职业也会有不同的职业技能要求。

一般来讲, 技能可以分为专业技能、自我管理技能和可迁移技能。

专业技能指那些需要通过学习才能获得的特别的知识或能力, 这些技能涉及人们学习的专业和课程。专业知识不能迁移, 需要经过有意识的、专门的学习才能掌握。比如医生手术时缝合的技能、护士为病人注射的技能等。

自我管理技能通常被视为个性品质, 而不是技能。因为它们被用来描述或说明人所具有的某些特征, 这些技能可以从非工作领域迁移转换到工作领域, 有助于人们推

销自己和自己的才能，是成功所需要的品质。

可迁移技能也称通用技能，是职业生涯中除专业技能外的基本能力，是适用于各种职业，能够适应岗位的不断变化，伴随人终身的可持续发展能力。它在德国、澳大利亚、新加坡等国家被称为“关键能力”，在美国被称为“基本能力”或“软技能”。在职业规划中，可迁移技能是需要被最先和最详细叙述的，它是最能持续运用和最能够依靠的技能。专业技能的运用也都基于可迁移技能之上。

2. 赫伍德·斐格勒对技能的分类

美国著名心理学家赫伍德·斐格勒将迁移技能划分为以下 10 类，并对这些技能在职业竞争中的作用做了高度的评价：

- (1) 预算管理技能，表现为对现有资源的最佳运用。
- (2) 督导他人的技能，表现为执行和实现能力。
- (3) 公共关系技能，表现为良好的营造氛围能力。
- (4) 应对最后期限的压力，表现出强烈的攻坚能力。
- (5) 磋商和仲裁，表现为合理适当的妥协共存能力。
- (6) 公共演讲，表现为公共引导和宣传方面的潜力。
- (7) 公共评论协作，也是公共场合引导和宣传的表现。
- (8) 组织、管理、协调能力，是领导和资源协调能力的综合体现。
- (9) 与他人面谈的技能和能力，是个体交往潜力的集中表现区域。
- (10) 教学和教导能力，表现为传授和传播方面的潜质。

3. 大学生技能自我认知

就大学生而言，应该在自我认知时评价以下 7 项技能：

- (1) 专业能力，即自己对专业理论知识和实践知识的掌握情况与熟练程度。
- (2) 社会适应能力，即随社会外部环境变化而不断调整自己的行为方式、思维方式的能力，主要体现在心理承受能力上。
- (3) 语言表达能力，是人们适应交流所需，表达自己感受和思想的能力，是社会人所必需的一种能力，是运用语言来阐述自己的观点、意见，提出自己的问题、需求，抒发自己的思想、感情的能力。包括口头表达能力、文字表达能力和图表表达能力等。
- (4) 人际沟通能力，指有效地沟通观点，与他人合作去解决问题和完成任务，与多样化的群体良好地开展工作。
- (5) 组织管理能力，是设计和维护组织内部的结构和相互之间关系的能力，包括计划能力、人或资料的组织利用能力、指导能力、协调能力和决策能力等。
- (6) 学习能力，一般可分为在他人指导下的学习能力和自学能力。其中自学能力是寻求自我发展的一种必需的能力，是适应社会、更新知识结构、掌握技能的重要手段。
- (7) 创新能力，是各种智力因素和能力品质在新的层面上融为一体、相互制约、

有机结合所形成的一种合力，也是以智能为基础具有一定科学根据的标新立异的能力。具有这种能力的人，有求异、好奇的心理特征，富于创造，善于创新，敢于对自己认为错的东西进行否定，勇于对不完善的东西进行改进。

二、自我认知的原则

自我认知是建立在自我观察与自我分析基础上的对自我身心素质的全面评价，在自我认知过程中应该把握如下 4 个原则。

（一）适度性

自我认知存在着两方面的倾向——过高的评价和过低的评价。过高的评价往往会使自己脱离现实而意识不到自己的条件限制，甚至狂妄自大，由自信走向自负；而过低的评价则往往会忽视自我的长处。无论是过高的自我评价还是过低的自我评价，对自己都是不公正的，也容易失去自我认知的作用。

（二）全面性

应当对自己的各项素质全面地进行自我认知，既要看到有较强优势的方面，又要看到尚需提高的方面。不仅要认识自己的身体相貌等生理方面的特点，而且要掌握自己的气质、性格、能力、价值观、兴趣、意志、品质等心理方面的特质。

（三）客观性

在自我认知时，应以客观事实为基础和依据，虽然是自己对自己进行观察、分析和评价，但也要尽可能使最终结果趋于客观和真实。如果能对自己的存在价值、想法、动机、品德、个性特征及自己的行为有一个正确的评价，那么就能够协调自己与他人的交往，处理好人与社会的关系。

（四）发展性

在自我认知时，应当以变化的眼光看待自己，在对现在的自己做出适当、全面、客观的评价的同时，要着眼于未来的发展变化趋势，重视对自己潜能的认知，预见性地估计自己将来可能的发展。

课堂小活动

心理活动：组员心声

目的：探索并交流团体成员对团体咨询的看法、期待。引导成员心往一处想，劲往一处使。

时间：约 30 分钟。

准备：每人一张写有未完成的句子的纸，一支中性签字笔。

操作：在团体开始时，指导者发给每人一张写有未完成的句子的纸，引导大家思考并认真填写，这个过程要求独立完成，每个人也可在团体内对别人讲述。这种形式可引导成员写出个人心声，看到每个成员的参与程度、期望与感受，从而互相启发，增进了解并互相接纳。

（资料来源：宋爱华．大学生职业生涯规划教程[M]．北京：化学工业出版社，2016：82-83）

第二节 自我认知方法

一个人只有对自我有一个全面、正确的认识和评价，才能扬长避短、取长补短，控制自己、改变自己、完善自己，进而根据自己的实际情况，选择相应的目标为之努力奋斗。可是，人最难的就是了解自己。那么如何才能全面、客观、正确地进行自我认知呢？我们可以根据以往自己的人生经历去分析与总结，可以通过周围的人来了解自己，也可以通过已经成形的具体分析方法，还可以针对不同的自我认知内容，借助各种测试量表进行心理测试。

自我认知的方法按照评价主体的不同，可分为自我评价法、多维评价法、专家咨询法和心理测试法；按照评价的内容不同，可以分为针对兴趣的认知方法、针对价值观的认知方法、针对性格的认知方法、针对气质的认知方法等。

一、自我评价法

自我评价法是指根据个人已有的认识，结合对过去经验的总结来认识自我的方法。可以反观自己的想法、期望、行为，以及对造成行为结果的原因进行理性思考与分析，收集相关信息，然后力求客观地描述和判断自己。比如认为自己是比较开朗的，还是内向安静的；对什么样的活动比较感兴趣；曾经有过什么样的经历；导致成功和失败的原因是什么；自己认为自己的优点和缺点是什么等。

自我评价法简单易行，不受外部条件的限制，是自我认知的起点。但是，由于自我评价法中自我认知的主体和认知的对象是同一的，因此容易导致“不识庐山真面目，只缘身在此山中”的评价失真现象。

二、多维评价法

多维评价法是指通过收集尽可能多的评价主体对认知对象的评价信息，结合自我认知者本人的评价，最终得出一个较为客观的自我认知的方法。

首先，进行自我评价。个人对自己进行尽可能全面的、理性的分析与评价。

其次，根据他人对自己的评价，结合自我评价进行修正。个人对自己的评价往往是以其他人为参照的，人们在相互交往中不断深化对自己的认识。可以针对想要认知

的内容，向老师、同学、家长、朋友、邻居等不同的评价主体询问，看看他们眼中的自己是什么样的，了解他们对自己的评价和态度是怎样的，从而形成自我认知。

最后，通过比较与自己条件相似的人来评价自己，从而概括出自己的特点。

多维评价法在较大程度上避免了单一使用自我评价法带来的片面性和偏颇性，同时也较容易取得相应的信息。不足之处是每个评价者的评价本身可能带有评价者的个人色彩，评价的准确度不稳定。而且这些评价者对于外显的特征较容易准确评价，但对于更深层的、内心深处的想法等就不容易掌握。还需注意，在收集他人的评价信息时，要能够准确理解和分析他人对自己的态度与评价。

在通过多维评价法进行自我认知时，可以借助已经成型的工具——橱窗分析法。橱窗分析法是自我认知的重要方法之一。心理学家把对每个人的了解比喻成一个橱窗，为了便于理解，可以把橱窗放在一个直角坐标中加以分析。坐标的正向表示认知对象的某些特质别人是知道的，负向表示别人不知道；纵轴正向表示自己知道，负向表示自己不知道。如图 3.1 所示。

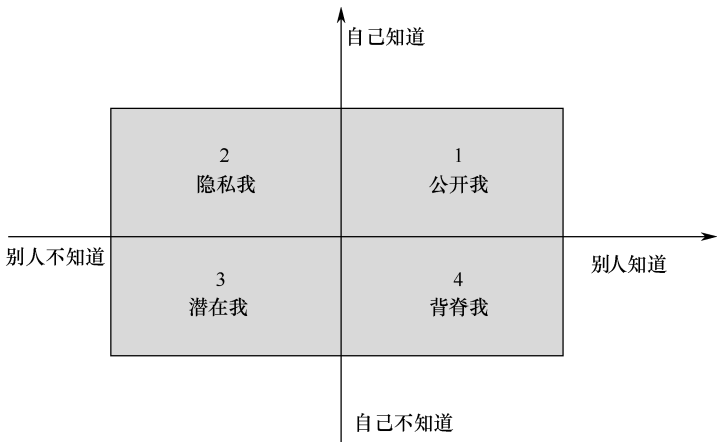


图 3.1 坐标橱窗图

坐标橱窗图明显地把自己分成了 4 个部分，即 4 个橱窗。

橱窗 1 为“公开我”，这是自己知道、别人也知道的部分，指个人展现在外、无所隐藏的部分。

橱窗 2 为“隐私我”，这是自己知道、别人不知道的部分，指个人内在的隐私和秘密的部分。

橱窗 3 为“潜在我”，这是自己不知道、别人也不知道的部分，指有待进一步开发的部分。应有意识地了解自己的潜能并积极开发潜能。

橱窗 4 为“背脊我”，这是自己不知道、别人却知道的部分，就像自己的背部一样，自己看不到，别人却看得很清楚，指有待自我认识的部分。

在进行自我认知时，重点是了解橱窗 3 “潜在我”和橱窗 4 “背脊我”这两个部分。“潜在我”是影响一个人未来发展的重要因素。每个人都有巨大的潜能，许多研究都表明，人类平常只发挥了极小部分的大脑功能。即使是用脑最多的爱因斯坦，大脑的使用也不足全部大脑功能的三分之一。一个人如果能够发挥大脑功能的一半，那么就能轻易学会 40 种语言，背诵全套的百科全书。著名心理学家奥托指出，一个人所发挥出来的能力，只占他全部能力的 4%。由此可见，认识与了解潜在我，是自我认知的重要内容之一。具体了解潜在我的方法有积极性暗示法、观想技术法和光明思维法，可参阅有关潜能开发方面的著作。

“背脊我”是准确对自己进行评价的重要方面，要想获知“背脊我”，就需要有开阔的胸怀，正确的态度；能诚恳地倾听别人的评价，并虚心接受意见。

三、专家咨询法

专家咨询法是指到专业咨询机构请测评专家进行咨询与测评，以此来认知自我的方法。专家咨询法是一种快捷而有效的方法，咨询人员会利用其丰富的学识、经验，以及科学的咨询技术给自我认知提供帮助。在咨询过程中，咨询者会获得大量的知识和信息资料，获得对自我的全新认知，从而提高自己的决策能力。

四、心理测试法

心理测试法是指通过人的行为表现来对其某种心理特征做出数量化的解释，如记忆力的强弱、运算速度的快慢等，是对行为样本的客观的和标准化的测量。

从上面的定义可以看到，心理测试法包括这样一些含义：心理测试是对行为的测量；心理测试是对一组行为样本的测量；心理测试是对模拟行为的测量；心理测试是一种标准化的测量；心理测试是力求客观但又无法完全客观化的测量。

心理测试的形式是指测验的表现形式，包括刺激与反应，通常分为结构明确的问卷法和结构不明确的投射法。其中用得最多的是问卷法，问卷法又分为自陈量表和非自陈量表。

心理测试是一种了解自己、认识自己的现代测试手段和方法，具有较高的科学性和准确性。较为复杂的心理测试，在计算机的辅助下也能变得迅捷有效。

心理测试能针对自我认知的各项内容：① 对人格的测试，能测试出个人带有一定倾向性的、比较稳定的、本质的心理特征，如气质、兴趣、性格等，比较著名的有明尼苏达多项人格测验（MMPI）、卡特尔人格测验、艾森克人格问卷和瑟斯顿人格测验等；② 对智力的测试，能对具有抽象性与隐蔽性特点的智力进行测试，可以提高自我认知的水平，常用的智力测试有司丹福-比内智力量表、韦克斯勒智力量表和瑞文推理量表等；③ 对能力的测试，能测试出各种能力的状况，一般分为文职人员能力与机械能力两大类，如明尼苏达拼板测试、贝内特理解测验等；④ 职业倾向测验，

能测试出职业能力的大小及发展，如爱丁堡职业倾向问卷、男性职业兴趣问卷表、库德职业偏好记录、明尼苏达职业兴趣问卷等。较为复杂的心理测试需要计算机的辅助，现在已有较多成型的计算机软件来帮助自我认知者进行心理测试。

第三节 职业倾向的自我认知

对同样一份工作，不同的人会有不同的看法。比如销售，有的人认为这份工作收入高、有挑战性、工作自由不受监管，是非常不错的职业；可也有人认为销售人员要同各种层次的人打交道，工作辛苦、压力大，不如太太平平地坐在办公室里干个文员来得安全。为什么会造成这种差异？原因是人们有着不同的职业倾向。

不同的择业者有着不同的职业适应范围，不同的职业对人也有着不同的要求，两方面的最佳结合就是择业者的个人特征与职业对人的要求相匹配，因此弄清个人特征是科学地选择职业的基本条件。分析职业类型并进行个人状况的自我认知后，了解人的类型与职业之间的关系，进一步进行职业倾向的自我认知，是成功进行职业生涯规划的基础和关键。

职业倾向的自我认知是个人自我认知内容的延伸和发展。前文我们已经接触到了自我认知，而自我认知的内容会在不同程度上影响到人们的职业倾向。本节重点讨论职业倾向的自我认知，包括对职业兴趣的认知、对职业价值观的认知、对职业性格的认知、对职业人格的认知及对职业能力的认知。

一、职业兴趣

职业兴趣是劳动者对某种类型的工作或活动由于关切或被吸引而能够专心致志的个性心理倾向。职业发展专家和心理学专家把兴趣当作职业选择的一个重要组成部分。在心理测验和量表出现之前，职业咨询师会要求人们列出他们的爱好以确定他们想要什么。他们认为，确定兴趣是确定一个人的可能的未来职业的一种方法。

霍兰德假设人的职业选择是其人格的反映。就职业选择来说，兴趣是人格中最重要的部分，是匹配人与职业的主要依据之一。霍兰德经过多年研究，提出了一个根据人的6种职业兴趣形成的六角形，如图3.2所示。

霍兰德从人格与环境交互作用的观点出发，将职业环境也划分为相应的6种模式，不同的职业兴趣类型有与之相对应的职业环境。

霍兰德理论有4种基本假设：

(1) 大多数人都可以被归类为6种人格类型偏好：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型。

① 现实型。人格特点：顺从、坦率、谦虚、自然、坚毅、实际、有理、害羞、稳健、节俭等。行为表现：喜爱实际操作性质的职业或情境；以具体实用的能力解决问题；拥有机械和操作的能力，但较缺乏人际关系方面的能力；重视具体事物明确的特性。

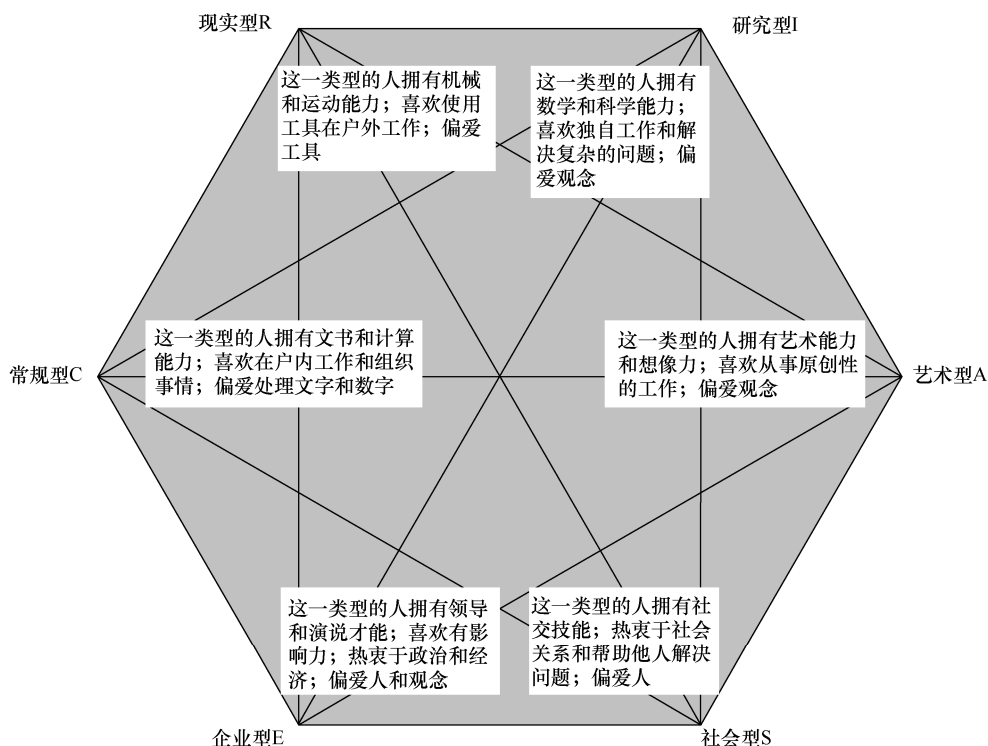


图 3.2 霍兰德人-职匹配模型

② 研究型。人格特点：分析、谨慎、判断、好奇、独立、内向、精确、理性、保守、好学、有自信等。行为表现：喜爱研究性质的职业或情境；以研究方面的能力解决问题；拥有科学和数学方面的能力，但较缺乏领导才能；重视科学价值。

③ 艺术型。人格特点：复杂、想象、冲动、独立、直觉、创意、理想化、情绪化、感情丰富、不重秩序、不服从权威、不重实际等。行为表现：喜爱艺术性质的职业或情境；以艺术方面的能力解决问题；有表达能力、创造能力，拥有艺术、音乐、表演、写作方面的能力；重视审美价值与美感经验。

④ 社会型。人格特点：合作、友善、慷慨、助人、仁慈、负责、善沟通、善解人意、富洞察力、理想主义等。行为表现：喜爱社会性质的职业或情境；以社交方面的能力解决问题；具有帮助别人、了解别人、教导别人的能力，但较缺乏机械与科学能力；重视社会规范与伦理价值。

⑤ 企业型。人格特点：冒险、野心、抱负、乐观、自信、冲动、追求享乐、精力充沛、善于社交、说服他人、获取注意、管理组织等。行为表现：喜欢企业性质的职业或情境，以企业方面的能力解决问题；具有语言沟通、说服、社交、管理、组织、领导方面的能力，但较缺乏科学能力；重视政治与经济上的成就。

⑥ 常规型。人格特点：顺从、保守、自抑、谦逊、坚毅、实际、稳重、重秩序、有效率等。行为表现：喜欢传统性质的职业或情境；以传统方面的能力解决问题；具有文书作业和数学计算方面的能力；重视商务及经济价值。

(2) 在社会环境中，也存在6种类型的职业：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型。这6个类型按照固定的顺序排成六角形，两个类型之间的职业是过渡型的职业。

① 现实型社会环境。需要工作者出体力，工作多与工具、机械打交道，工作者需要具备一定的技术操作能力，与事物工作的能力强于与人群工作的能力，如修理机械、电化工具、驾驶车辆等。典型的工作场所为建筑工地、工厂、汽车修理厂等。

② 研究型社会环境。可让工作者发挥科学或数理方面的兴趣与能力，以寻求问题的解决。此工作鼓励工作者运用复杂和抽象的思考，创造性地解决问题。工作者亦需具备谨慎缜密和批判性思考、逻辑思考能力，并需运用智慧独立工作。

③ 艺术型社会环境。相对自由和开放，鼓励创造性与个性的表达，以非传统的方式来表现自己。此环境使工作者能自由创作其作品或寻找答案，在此环境中允许工作者随心所欲地穿着打扮。

④ 社会型社会环境。鼓励人们具有弹性且彼此了解，帮助他人解决其个人难题，教导他人，对他人表现精神上的关爱，且愿意承担社会责任。此环境强调理想、友善、慷慨等人类基本价值，多存在于教育、社会服务、心理健康等专业领域中。

⑤ 企业型社会环境。促使工作者能管理或说服他人，以达成组织或个人的目标。在此环境中，财富或经济上的论题很重要，有时需承担必要的风险，工作性质常与说服或销售有关，并且需提供升迁机会，以获取更多权力、地位和财富。

⑥ 常规型社会环境。充满了组织和计划，有条不紊地在办公室中罗列记录、档案、文件和报告，这些文件资料涵盖了文字与数字材料、文书处理机、计算机、复印传真机等，要求工作者有文书技巧、组织、听取并遵从指示的能力。

(3) 人们都在寻找一种环境，以便能够运用他们的技能和能力，表达他们的态度和价值观，处理适当的问题和承担一定的角色。

现实型人格偏好与现实型环境适配，一般会选择如下职业：制造、渔业、野生动物管理、技术贸易、机械、农业、技术、林业、特种工程师、军事工作等。

研究型人格偏好与研究型环境适配，一般会选择如下职业：实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程师、物理学家、程序员等。

艺术型人格与艺术型环境相适配，一般会选择如下职业：作家、艺术家、音乐家、诗人、漫画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥、室内装潢等。

社会型人格偏好与社会型环境适配，一般会选择如下职业：教学、社会工作、社会福利、宗教、心理咨询、娱乐等。

企业型人格偏好与企业型环境适配，一般会选择如下职业：商业管理、律师、政

治运动领袖、推销商、市场经理或销售经理、体育运动策划员、采购员、投资商、电视制片人、保险代理等。

常规型人格偏好与常规型环境相适配，一般会选择如下职业：会计、银行出纳、图书管理员、簿记员、秘书、档案文书、税务专家、计算机操作员等。

(4) 个人的行为取决于其人格特点与环境特点的交互作用。同样人格类型的人与同样类型的职业互相结合，便能达到人业互择的良好状态。在六角形上连线距离越短，两种类型的人业相关系数就越大，适应程度就越高；反之，连线距离越长，两种类型的人业排斥性就越大。

二、职业价值观——职业锚

第二章介绍了施恩的职业锚理论，这里深入阐述我们应如何去认识自己的职业锚。美国麻省理工学院的埃德加·施恩（Edger H. Schein）教授提出了职业锚的概念，职业锚是指在个人工作过程中依循个人的需要、动机和价值观，经过探索所确定的长期职业贡献区或职业定位，即当一个人不得不做出选择时，无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西，即职业价值观。

有些人也许一直都不知道自己的职业锚是什么，直到他们不得不做出某种重大选择时。一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、性向等才会集合为一个富有意义的模式（或职业锚），这个模式或职业锚会告诉此人，对他或她个人来说，到底什么东西是最重要的。施恩根据自己多年的研究，通过对麻省理工学院毕业生的跟踪调研，得出了以下 8 种职业锚。

1. 技术/职能型职业锚

这种职业锚的特点是，喜爱自己专业的技术或职能工作，注重个人在专业技能领域的进一步发展。具有较强技术或功能型职业锚的人往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。

2. 管理型职业锚

这种职业锚的特点是，表现出成为管理人员的强烈动机，他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位上去所需要的各种必要能力及相关的价值倾向，必须承担较高责任的管理职位是这些人的最终目标。当追问他们为什么相信自己具备获得这些职位所必需的技能时，许多人回答说，他们之所以认为自己有资格获得管理职位，是由于他们认为自己具备以下三个方面的能力：①分析能力（在信息不完全及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力）；②人际沟通能力（在各种层次上影响、监督、领导、操纵及控制他人的能力）；③情感能力（在情感和人危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力，以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力）。

3. 自主/独立型职业锚

具有自主与独立型职业锚的人希望在自由度高、少受约束的环境中，按自己的想法开展工作，他们一般不到某个企业中去追求这种职业导向，而是决定成为一位咨询专家，要么自己独立工作，要么作为一个相对较小的企业中的合伙人来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成了工商管理方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等。

4. 创业型职业锚

麻省理工学院的有些学生在毕业之后逐渐成为成功的企业家。在施恩看来，具有创业型职业锚的人都有这样一种需要：“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们的成就的个人财富等。”比如，麻省理工学院的一位毕业生已成为某大城市中的一个成功的城市住房购买商、修缮商和承租商；另一位麻省理工学院的毕业生则创办了一家成功的咨询公司。

5. 安全/稳定型职业锚

麻省理工学院还有少部分毕业生极为重视长期的职业稳定和工作的保障，他们似乎比较愿意去从事这样一类职业：这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良好的退休计划和较高的退休金来保证的。

对于那些对地理安全性更感兴趣的人来说，如果追求更为优越的职业，意味着将要在他们的生活中注入一种不稳定或保障较差的地域因素——迫使他们举家搬迁到其他城市，那么他们会觉得在一个熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业对他们来说是更为重要的。对于另外一些追求安全型职业锚的人来说，安全则意味着所依托的组织的安全性。他们可能优先选择到政府机关工作，因为政府公务员看来是一种终身性的职业。这些人显然更愿意让他们的雇主来决定他们去从事何种职业。

6. 服务型职业锚

具有服务型职业锚的人希望用自己的知识和技巧帮助别人，希望职业能够体现个人的价值观，他们关注工作带来的价值而不在意是否能发挥自己的才能或能力。他们的职业决策通常基于能否让世界变得更加美好。对他们来说，比金钱更重要的是认可他们的贡献，给他们更多的权力和自由来体现自己的价值。他们需要来自同事及上司的认可和支持，并与他们共享自己的核心价值。

7. 挑战型职业锚

具有挑战型职业锚的人渴望超越自我，解决别人看来难以解决的问题，战胜强有力的竞争对手，认为他们可以征服任何事情或任何人，并将成功定义为克服不可能的障碍，解决不可能解决的问题，或战胜非常强硬的对手。

8. 生活型职业锚

具有生活型职业锚的人希望工作有足够的弹性，可以同时兼顾个人的、家庭的、职业的需要，职业与生活是整合的，他们愿意为提供灵活选择的组织工作，更关注组织文化是否尊重个人和家庭的需要，以及能否与组织之间建立真正的心理契约。

正如“职业锚”一词中“锚”的含义一样，职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人清楚了解自己的天资和能力、动机和需要及态度和价值观后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩根据自己在麻省理工学院的研究指出，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，因为一个人的职业锚会不断发生变化，它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。那么如何进行职业价值观的自我认知呢？

一种方法是在进行职业价值观的自我认知时，借助价值表来分析自己的职业价值观。具体做法是，在表 3.5 中数字 1、2、3、4、5 的下方填入 5 个已经获得的成就，并用 1~2 个关键词描述每个成就。检查每项成就中涉及的价值，将成就中出现的价值次数累加，把总数填在最后一栏中。

知识链接

职业价值观测试量表

表 3.5 给出了职业价值观测试量表。

表 3.5 职业价值观测试量表

| 价值 | 定 义 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 总 计 |
|------|----------------|---|---|---|---|---|-----|
| 成就 | 知道至今干得不错 | | | | | | |
| 晋升 | 升迁 | | | | | | |
| 审美 | 关注美好与和谐 | | | | | | |
| 合作 | 与他人和谐相处 | | | | | | |
| 创造性 | 发展新思想或新事物 | | | | | | |
| 经济回报 | 工作于一个报酬很好的职位 | | | | | | |
| 教育 | 重视 | | | | | | |
| 家庭 | 关心父母和亲属 | | | | | | |
| 自由 | 具备思想和行为的自由 | | | | | | |
| 健康 | 在情绪、身体、精神上感觉良好 | | | | | | |
| 助人 | 为他人服务 | | | | | | |
| 独立 | 可以自行决定工作日程 | | | | | | |

(续表)

| 价值 | 定 义 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 总 计 |
|------|-------------|---|---|---|---|---|-----|
| 正直 | 表现出行为与信念的一致 | | | | | | |
| 忠诚 | 献身于某人或某事 | | | | | | |
| 管理 | 计划和监督工作 | | | | | | |
| 愉快 | 寻找快乐和喜悦 | | | | | | |
| 力量 | 有影响力和行动力 | | | | | | |
| 声望 | 出名和被尊重 | | | | | | |
| 团队精神 | 有效率地共同工作 | | | | | | |

另外，还可借助各种心理测验的量表或问卷，如《职业价值观测试量表》（见附录二）等来帮助自己进行职业价值的认知。

（资料来源：百度文库，11·21 职业价值观测试量表（整理版）[DB/OL]. <https://wenku.baidu.com/view/d408a9ea846a561252d380eb6294dd88d0d23d63.html>, 2018-10-29）

三、职业性格

不同的职业对从业者的性格有着不同的要求，如从事教师职业的人要求乐观外向、乐于与人亲近、耐心正直、责任心强、稳定性好、安详沉着、冷静自信；从事广告职业的人要求聪明、敏锐、敢于打破常规、狂放不羁、富于幻想；从事科学研究的人必须认真、聪明、独立自信、敢于怀疑、富于批判精神和创新意识；做医生则要求具有救死扶伤的人道主义精神和一丝不苟的工作态度。同时，职业性格对一个人的职业成功也有着很大的影响。如果所从事的职业与职业个性相适应，那么工作起来就会得心应手、心情舒畅，容易取得成功；反之，如果职业与性格不相适应，那么这种性格就会阻碍工作的顺利进行，使从业者感到被动、倦怠、力不从心、精神紧张。

1921年，瑞士心理学家荣格在《心理学类型》一书中提出：如果了解了人们潜在的心理活动和人们的性格偏好，那么其行为就可以预测。美国的凯瑟琳和伊莎贝尔母女发展了这一性格类型理论，将荣格提出的三种性格偏好维度发展为4种，将性格类型发展为16种，并将这一理论运用到职业选择的实践中，通过大量的个案分析，总结出不同性格类型相对应的职业体系，制定了迈尔斯-布里格斯性格类型指标，发展出了MBTI性格类型测评系统，并被广泛用在职业指导的过程中，帮助求职者认知其性格类型及与之相匹配的职业范围。

MBTI有4个子量表，如表3.6～表3.9所示。

表 3.6 关于精力

| E | I |
|------------------|--------------------------|
| 喜欢行动和多样性 | 喜欢安静和思考问题 |
| 喜欢通过讨论来思考问题 | 喜欢在讨论之前先进行独立思考 |
| 采取行动迅速，有时不做过多的思考 | 在没搞明白之前，不会很快地去做一件事 |
| 喜欢观察别人是怎样做事的 | 喜欢理解这项工作的道理，喜欢一个人或很少的人干事 |
| 很注意别人是怎么看自己的 | 为自己设定标准 |

表 3.7 关于处理信息方式

| S | N |
|--------------------------|-------------------------|
| 主要通过过去的经验本身去处理信息 | 主要通过分析事实所反映出的意义及两者之间的逻辑 |
| 愿意用眼睛、耳朵和其他感官去察觉、感受事物 | 喜欢用想象去发现新的做事方法和新的可能性 |
| 讨厌出现新问题，除非存在标准的解决方法 | 喜欢解决新问题，讨厌重复地做同一件事 |
| 喜欢用已会的技能去做事，而不愿意学习新东西 | 与其说练习旧技能，不如说更愿意运用新技能 |
| 对于细节很有耐心，但当出现复杂情况时开始失去耐心 | 对细节没有耐心，但不在乎复杂的情况 |

表 3.8 关于决策方法

| T | F |
|-------------------|-----------------------------|
| 喜欢根据逻辑决策 | 喜欢根据个人感受和价值观决策，即使它们可能不合逻辑 |
| 愿意被公正和公平地对待 | 喜欢被表扬，喜欢讨好别人，即使在不太重要的事上也是如此 |
| 可能会不知不觉地伤害别人的感情 | 了解和懂得别人的感受 |
| 更关注道理或事情本身，而非人际关系 | 能够预计到别人会如何感受 |
| 不需要和谐 | 不愿看到争论和冲突，珍视和谐 |

表 3.9 关于日常生活方式

| J | P |
|-----------------------|----------------------|
| 喜欢预先制订计划，提前把事情落实和决定下来 | 喜欢保持灵活性，避免做出固定的计划 |
| 总想让事情按“它应该的样子”进行 | 轻松地应付计划外的和意料外的突发事件 |
| 喜欢先完成一件工作后，再开始另一件 | 喜欢开始多项工作，但是总不能完成它们 |
| 对人和事的处置一般很果断 | 在处理人和事时，总愿意收集更多的信息 |
| 可能过快地做出决定 | 可能做决定太慢 |
| 在形成看法和决策时，务求正确 | 在形成看法和决策时，务求不要漏掉任何因素 |
| 按照不易改变的标准和日程表生活 | 根据问题的出现而不断改变计划 |

在上面的每个子量表，每个题目都包含两个选项，我们可决定在两个特点或偏好的描述中，哪种模式更像自己。这样，我们就能选出四个字母，得到一个关于自身性格的 MBTI 代码，在此基础上形成 16 种人格类型，每种类型对应一套行为特征和

价值观，如表 3.10 所示。

表 3.10 MBTI 测试量表

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| ISTJ | ISFJ | INFJ | INFP |
| 稽查员 | 护理员 | 咨询师 | 治疗师/导师 |
| ESTJ | ESFJ | ENFJ | ENFP |
| 督导 | 供给者/销售员 | 教师 | 倡导者/激发者 |
| ISTP | ISFP | INTJ | INTP |
| 操作者/演奏者 | 作曲家/艺术家 | 智多星/科学家 | 建筑师/设计师 |
| ESTP | ESFP | ENTJ | ENTP |
| 发起者/创设者 | 表演者/演示者 | 统帅者/调度者 | 企业家/发明家 |

MBTI 测试的优点在于其全面的理论为人们提供了一个了解个体复杂性的机会。它只通过简单的 4 个分量表就能产生出丰富的人格描述，并被广泛地使用，而它的信度和效度经检验都是较高的。

但在使用 MBTI 测试时应该注意以下问题：

- （1）性格类型没有对错之分，表现在工作或人际关系上，也没有更好或更坏的组合。每种性格类型都有独特的优点。
- （2）哪种性格类型最符合是由受试人自己来做最后的判断的。在测试时应该假设自己是最自然状态之下的，即没有别人观察下的举止。
- （3）应摒除对性格类型的偏见，避免负面地把别人定型为某种性格类型。
- （4）并非每种性格类型只对应一种职业，但某一性格类型的特点可能更适合某一职位的要求。

四、职业人格

在心理学中，人格是探讨个体与个体差异的领域，其中包含了两个意思：一是指一个人在人生舞台上所表现的种种言行，这是人遵从社会文化习俗的要求而做出的反应；二是指一个人由于某种原因不愿展现的人格成分，这是人格的内在特征，还经常被称为“个性”。

所谓人格，是指一个人在社会化过程中形成和发展的思想、情感及行为的特有综合模式，这个模式包括了个体独具的、有别于他人的、稳定而统一的各种特质或特点的总体。

人格是一个具有丰富内涵的概念，它反映了人的多种本质特征。

- （1）独特性。一个人的人格是在遗传、环境、教育等因素的交互作用下形成的。不同的遗传、生存及教育环境，会形成各自独特的心理特点。人与人没有完全一样的人格特点。所谓“人心不同，各有其面”，这就是人格的独特性。但是，人格的独特性并不意味着人与人之间的个性毫无相同之处。在人格形成与发展中，既有生物因素

的制约作用，又有社会因素的制约作用。人格作为一个人的整体特质，既包括每个人与其他人不同的心理特点，又包括人与人之间在心理、面貌上相同的方面，如每个民族、阶级和集团的人都有其共同的心理特点。人格是共同性与差别性的统一，是生物性与社会性的统一。

（2）稳定性。人格具有稳定性。个体在行为中偶然表现出来的心理倾向和心理特征并不能表征他的人格。俗话说“江山易改，禀性难移”，其中的“禀性”指的就是人格。当然，强调人格的稳定性并不意味着它在人的一生中是一成不变的，随着生理的成熟和环境的变化，人格也有可能产生或多或少的变化，这是人格可塑性的一面，正因为人格具有可塑性，所以才能培养和发展人格。人格是稳定性与可塑性的统一。

（3）统合性。人格是由多种成分构成的一个有机整体，具有内在统一的一致性，受自我意识的调控。人格统合性是心理健康的重要指标。当一个人的人格结构在各方面彼此和谐统一时，他的人格就是健康的；否则，可能会出现适应困难，甚至出现人格分裂。

（4）功能性。人格决定一个人的生活方式和工作方式，甚至决定一个人的命运，因而是人生成败的根源之一。在面对挫折与失败时，坚强者能发愤拼搏，懦弱者会一蹶不振，这就是人格功能的表现。

人格是一个复杂的结构系统，它包括许多成分，其中主要有气质、性格、认知风格、自我调控等。西方心理学家对人格心理学的研究，由于各自观点及研究方法上的不同，先后出现了几十种人格理论。这些理论从不同角度对人格进行了探讨，比如卡特尔 16 种人格因素和九型人格理论等。

（一）卡特尔 16 种人格因素

特质是决定个体行为的基本特性，是人格的有效组成元素，也是测评人格常用的基本单位。1949 年，卡特尔用因素分析法提出了 16 种相互独立的根源特质，从而编制了“16 种人格因素调查表”（Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16PF）。自 20 世纪 50 年代以来，该测验已被许多国家采用，并广泛应用于人才选拔等领域。

（二）九型人格

九型人格整套系统源自古老的欧亚，已有 2000 多年的历史，于 20 世纪 60 年代流传至美国，经由斯坦福大学心理系的大卫·丹尼尔（David Daniels）教授和海伦·帕尔默（Helen Palmer）女士等人的科学化研究和整理，成为实用而有效的九型人格学，是一个深入了解自己和他人的工具。知道自己属于哪类人后，就可从心态、行为和态度上着手，使自己更加胜任职业要求。九型人格揭示了在不同的环境下不同性格的人的行为，同时指出了不同性格的相互关系，并指出了我们在优势与劣势下有什么样的行为表现。九型人格解释了有些人喜欢成为人群的焦点而有些人非常低调、有些人总是很乐观等的原因。掌握九型人格可以让认知者清楚地了解自己和九种性格各自的特点，明白是什么驱使着不同人的行为。

图 3.3 为九型人格论模式图，每个人都隶属于一种基本型，而且绝不会改变。但是，这九个点之间的连线却显示出在遭受极度压力或极度安定的状态下，每个类型的变化情形（由这点可供我们预测这九种人格类型的互动关系），而外围的圆圈则提供每个类型的一项主要特色。因此，每种类型都有三个不同的变化型。此外，还要加上我们孩提时代环境的影响，以及个人的自我认知。换句话说，两个刚好是同一种人格类型的人，他们的表现方式却可能大相径庭。

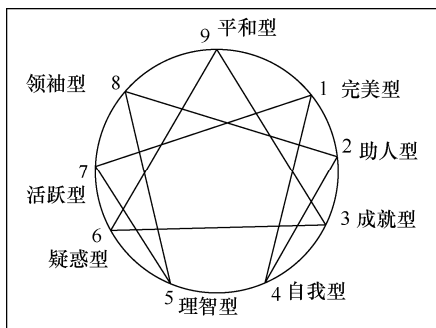


图 3.3 九型人格论模式图

知识链接

建立自信人格的 15 个小方法

1. 你不是一座孤岛，你必须和世界联系起来才会变得精彩。
2. 想想生活中最不能让你忍受的是什么？写下它们，然后一个一个地简化！
3. 回忆你此生最辉煌的时刻，把它写下来贴在墙上，以此鼓励自己，并告诉自己还能做到更好！
4. 停止与他人的比较。你就是你，你是最出色的，你没有必要与他们一样。
5. 每天挑出一件让自己开心的事情，然后去做它。当这成了一种习惯时，你每天都是快乐的。
6. 你要知道生活中真正重要的是什么，并努力让它们进入你的生活。
7. 害怕是自信的另一面。如果能战胜“恐惧”，那么你就能获得“自信”，不是吗？
8. 在对自己说“我本该做得更好”时，不妨退一步告诉自己“我能做得更好”。
9. 下次当你参加一个聚会时，闭上眼睛随便指向一个陌生人，然后勇敢地去和他交谈，展现你自己，你们会成为朋友的。
10. 我们认识自己是通过别人的反馈。所以多和那些鼓励你的人在一起，你就会变得更加自信。
11. 倾听你内心的声音，在做决定前仔细思考。有时，那些怀疑的想法可以让你

思考得更加全面，让你更好地前进。

12. 不要再暗示自己缺少自信。事实上你已经拥有足够的自信，只是你还不会使用。想想自己曾经感到自信时的那种感觉，并时刻保持。
13. 明天去尝试一件新事情，不管大与小，只要去做，就会获得一份自信。
14. 你害怕被别人视为白痴？坚持做自己，即使变成白痴也是最幸福的。有时，脸皮厚也是一种自信，我经常告诫自己要时刻保持一种大智若愚的心态。
15. 你是否会因为没有发挥好或错失某个机会而感到烦恼？不要自责了，这样会让你感到更糟。换言之，对自己坦诚一些，看看你究竟获得了什么和失去了什么？找到一种得失的平衡，让自己下次能做得更好。

（资料来源：搜狐网. 04·06 建立自信的方法[DB/OL]. http://www.sohu.com/a/228415191_279935/04·06 建立自信的方法, 2018-04-06）

五、职业能力

在职业活动中表现出来的能力即职业能力。职业能力分为一般职业能力和特殊职业能力。由于任何职业都或多或少涉及人际交流和各种形式的管理，因此职业能力还应包括人际交往和管理能力。职业能力既与一般能力有关，又与特殊能力密不可分。人们从事的某种职业活动都是具体的，因此人的职业能力倾向主要也就是人的特殊能力，它是胜任某一职业要求而必备的能力。职业能力决定职业选择，只有选准了与自己职业能力倾向相匹配的职业才能如鱼得水；否则就会影响职业活动效率，甚至使职业活动不能正常进行。

表 3.11 给出了部分职业与其所需职业能力的标准。

表 3.11 部分职业与其所需职业能力的标准

| 职业 | 一般学习能力 | 语言能力 | 算术能力 | 空间判断能力 | 形态知觉 | 书写能力 | 运动协调 | 手指灵活 | 手的灵巧 |
|-----|--------|------|------|--------|------|------|------|------|------|
| 建筑师 | 强 | 强 | 强 | 强 | 较弱 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 |
| 律师 | 强 | 强 | 一般 | 较弱 | 较弱 | 一般 | 较弱 | 较弱 | 较弱 |
| 医生 | 强 | 强 | 较强 | 强 | 较强 | 一般 | 较强 | 较强 | 较强 |
| 护士 | 较强 | 较强 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 | 一般 |
| 演员 | 较强 | 较强 | 较弱 | 一般 | 较弱 | 较弱 | 较弱 | 较弱 | 较弱 |
| 秘书 | 一般 | 一般 | 一般 | 较弱 | 一般 | 较强 | 一般 | 一般 | 一般 |
| 统计员 | 一般 | 一般 | 较弱 | 较弱 | 一般 | 较强 | 一般 | 一般 | 较弱 |
| 服务员 | 一般 | 一般 | 较弱 | 较弱 | 较弱 | 较弱 | 一般 | 较弱 | 一般 |
| 驾驶员 | 一般 | 一般 | 较弱 | 一般 | 一般 | 弱 | 一般 | 一般 | 一般 |
| 纺织工 | 较弱 | 较弱 | 较弱 | 较弱 | 一般 | 弱 | 一般 | 一般 | 一般 |
| 机床工 | 一般 | 较弱 | 较弱 | 一般 | 一般 | 较弱 | 一般 | 较弱 | 一般 |
| 裁缝 | 一般 | 一般 | 较弱 | 一般 | 一般 | 较弱 | 一般 | 较强 | 一般 |

（一）职业能力的特性

职业能力具有以下 5 个基本特性。

（1）职业性。职业能力的培养以社会需求和市场需要为目标，以技术应用能力为主线，侧重于各种能力在职业活动中的具体应用，而且更多地表现为产业特点，主要在生产、技术、管理和服务等不同领域发挥作用。

（2）层次性。职业能力是多方面、多层次、多领域的复合体，是一种树状结构，也是一种网状结构。随着时代的发展，职业越来越需要通用复合型的人才。

（3）专门性。职业能力是针对一定职业的能力，离开一定的职业方向就谈不上职业能力的存在。素质增长率的推行对职业教育提出了新要求，素质教育下的职业教育应是“博学而专一”的教育，这里的专一就是职业能力的专门性。

（4）个体性。职业能力的水平与方向与个人性格兴趣爱好和需要密切相关。

（5）动态性。职业能力的内容处于不断的发展和变化中。生产力的发展促进职业发展，这就要求新的职业能力随之而生。

（二）职业能力的层次

对于个体而言，职业能力也是不断发展变化的。因此，可从以下三个层次来探讨职业能力。

1. 一般能力

一般能力是完成各种活动必须具备的能力，主要包括注意力、观察力、记忆力、思维能力、想象力等。一般能力作为与各种职业活动相关的基本能力，能反映一个人在职业发展方面的潜力。一般能力是一种介于智力和知识技能之间的心理特征，它既不同于智力，又不同于知识技能。它与知识技能的主要区别体现在以下三个方面。

（1）影响面。知识仅影响到一个人在有限领域中的活动，而一般能力具有广泛的适用性，广泛影响人们的职业活动。

（2）变化速度。相对来说，知识既可以通过学习获得，又可能被遗忘。能力则是通过日积月累逐渐形成的，并且一般能持久保持。

（3）潜力。知识通常反映一个人的当前水平，倾向于关注一个人现在能做什么；能力反映的则是一个人的发展潜力，倾向于关注一个人可能做什么。

2. 特殊能力和技能

特殊能力是在某些专业和职业活动中表现出来的能力，它在职业活动中体现为职业能力、数学能力、音乐能力、机械操作能力、绘画能力、飞行能力等。这些能力是完成某些特定职业活动必须具备的能力。

3. 管理能力和人际交往能力

（1）管理能力。广义的管理能力应包括管理欲望和管理技能，前者是指有没有“带

领大家一起做事的愿望”，后者是指组织大家做事的能力水平。这两个方面有一定的联系，没有管理欲望的人常常也缺乏管理技能，而管理欲望强的人往往会由于实践的积累而具有一定的管理技能。不同的人在这两方面的表现是不一样的，有的人既没有管理欲望又没有多少管理技能，只想自己独立做好自己的事情，如许多科研技术人员就属于此类情况；有的人则两方面都不错，如企业经营管理人员。狭义的管理能力是指计划管理技能、组织管理技能、指挥管理技能和监督管理技能。

从职业发展的角度来说，管理能力如何是职业选择应考虑的一个重要因素。没有管理欲望和技能的人尽量不要往管理职位上去发展，否则会事倍功半，自我价值也得不到很好的体现。

（2）人际交往能力。人际交往能力是指与人打交道的意识和技巧。人际交往已成为人们现代生活的重要内容，各种职业都需要从业人员有一定的人际交往能力，不同职业对人际交往能力的要求是不同的，如老师、行政管理人员、外资人员、推销员、采购员、服务人员、公关工作者、咨询人员、人事工作者、调解员、律师、导游、社会服务工作人员，以及社会学、心理学、教育学等学科研究人员，要求有较高的人际交往能力。而有些职业对人际交往能力的要求较低，如计算机软件编程人员、工程技术设计人员、自然科学方面的研究人员等，但并不是说这些职业工作者的交际能力不重要。交际存在于社会活动当中，任何人都不能脱离社会而存在。所以，了解自己的人际交往能力对于职业选择有着重要的意义。

（三）职业能力自我认知的方法

只有了解自己的职业能力，了解适合自己能力的职业，才能选择适合自己的能充分发挥特长的职业。职业能力的自我认知，可在各种技能探索表的帮助下进行总结和认知，也可通过问卷或心理测试来进行。

职业能力涉及方方面面的各种能力，可用来进行自我认知的问卷和心理测试不胜枚举，在选择时要选用那些经过证明信度和效度都较高的专业问卷或测试量表，以免得到错误的职业能力和自我认知结果。

知识链接

利用技能探索表来帮助进行职业能力的自我认知

第一步：通过描述曾经令自己感到最大快乐或成功感的 5~7 件事，发现自己的能力所在。

活动准备与要求：

- （1）写下自己做过的带给自己快乐和成功感的 5~7 件事情。
- （2）每件事情包括技能探索表 1 中的内容。

第三章 大学生的自我认知

(3) 要留有充分的时间考虑，或组成小组进行讨论并记录，填入表中。

(4) 在分析技能时，从以下几个方面去考虑：身体技能，主要与手、身体等自然因素有关；智力技能，主要与智力因素有关，如使用思想、数据信息等；人际关系技能，主要与个人交往因素有关，如为别人服务、帮助他人解决困难、说服指导别人等。

技能探索表 1

| | 要达到的目标 | 障碍及限制 | 具体做了什么 | 取得了什么成就 | 这些成就用什么可以度量 |
|---|--------|-------|--------|---------|-------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |

第二步：思考自己的天赋与才能。

活动准备与要求：对照技能探索表 2 中列出的词语（排列顺序由简单到复杂），思考自己天生对什么比较敏感，如色彩、声音、味道、动作、数字、动物等，列举出来，和小组伙伴谈一谈以发现自己的天赋才能。

技能探索表 2

| 身体技能（与物相关） | 智力技能 | 人际关系技能 |
|--|--|---|
| 行动 处理 玩耍 获得 执行 操作 发送 训练 驾驶 摄影 绘画 演出 挖掘 绕过 障碍 维护 修复 修理 缝合 校对 印刷 加工 改善 安装 演奏 唱歌 指挥 制图 即兴 创作 构建 制造 生产 编程 拓展 实验 巩固 构建 解决 问题 建造 建筑 创造 | 分类 归类 利用 检索 聚集 记忆 侦察 识别 调查 抽取 归档 处理 估计 删除 强调 保存 估算 假设 想象 设计 设想 诊断 剖析 评价 考虑 预计 预算 评估 判断 经济 预测 控制 审计 分析 决策 融资 概述 结账 完善 学习 编纂 编目 释义 概念化 公式化 草拟 实施 编程 规划 计划 评论 选择 决定 给予 处理 编辑 导航 定义 计算 发展 实现 塑造 象征 成立 写作 获胜 研究 工作 指挥 首创 发明 整合 创新 | 适应 接受 观察 帮助 服从 协作 服务 叙述 建议 共享 协商 汇报 咨询 交流 宣传 说明 面谈 传达 反驳 说服 影响 监督 引导 激励 演讲 示范 演说 领导 开会 管理 谈判 推荐 操纵 仲裁 指示 控制 驱使 行动 掌管 负责 安排 命令 组织 指挥 |

技能探索表 2 中的每类技能都从简单到复杂排列。我们可以看到，一个人拥有的复杂技能越多，在职业选择中就越自由：可以选择任何复杂技能之下的简单技能工作。

而如果只拥有简单技能，就只有很小的选择空间。

第三步：根据上两项活动进行技能总结。

活动准备与要求：根据技能探索表 1 和技能探索表 2 来填写技能探索表 3，其中第三项目前可能还不知道，相关内容将在后面的章节中涉及。

技能探索表 3

| | |
|---------------|-------------------|
| 1. 我用得最多的技能是： | 3. 我渴望的职业所要求的技能是： |
| 2. 我从未用到的技能是： | 4. 我需要补充的技能是： |

（资料来源：百度文库，10·07 个人职业技能探索[DB/OL]，<http://ishare.iask.sina.com.cn/f/iHrhiHt24z.html/>
10·07 个人职业技能探索，2017-10-07）

课后案例

刘俊想成为 CIO 而非 CTO

卓越网副总裁刘俊说：“我在贝塔斯曼工作时，逐渐明确了自己的发展方向，即要成为 CIO 而非 CTO。”毕业后到浦东区环保局做技术工作的刘俊，本以为可以最大限度发挥自己计算机与环境科学双学士的专长。然而，事与愿违，过了两年无所事事的生活后，他跳槽到了日本东星软件公司，当时的规划就是做一名技术人员。刘俊说，真正的职业规划是从进入贝塔斯曼公司之后。“当时虽然仍是做技术，但我接触到了企业的流程，并对此产生了极大的兴趣。”贝塔斯曼的企业流程是固化在程序里的，很多新员工不知道企业如何运作。而刘俊因为懂技术，可以了解他们的程序，从而得以了解企业的运作。“在学习的过程中，我逐渐明确了自己的方向。技术人员通常有两条路，要么一直朝纯技术方向发展，成为 CTO，要么把技术作为了解企业的一个手段，发挥技术优势，运用在管理上，成为 CIO。我根据自己的兴趣选择了后者，确定大目标后，今后的每步发展及充电都是为了这个大目标而努力。”尽早确定大目标可以少走很多弯路。

“做技术的人常常考虑，今天是 Windows 2000，明天是 Windows 2003，希望技术越走越深。而懂技术的管理人员，考虑得更多的是如何使企业的效率最大化。如果你的目标是 CTO，那么应该去读软件工程硕士。而我的目标是 CIO，所以去读 MBA。”刘俊因为很清楚自己的大目标，所以在工作中会有意识地向这个方向倾斜。

在贝塔斯曼看程序时，刘俊更多的不是看技术，而是看流程。仔细研究哪些是德国人做得好的，而哪些是在中国不太适用的。刘俊花了一年的时间把贝塔斯曼从澳大利亚引进的整个流程看清楚，之后又到中美合资的太平洋安泰保险公司，去学习不同领域的管理流程。而在安泰公司的 10 个月，刘俊一直在准备考 MBA。一方面倾向管

理，一方面利用技术优势。深厚的技术背景让刘俊在卓越做业务时尝到了甜头。

刘俊说：“其实技术能为你节省很多人力成本。在做市场时，我希望看到各种各样的统计，如果不懂技术，那么根本不知道有些数据其实可以统计出来。我在做俱乐部时，主要通过寄会刊达到销售目的。我给谁寄，寄什么样的商品，寄的频率是多少，完全是靠数据分析出来的，绝不是凭感觉拍脑袋拍出来的。如果给卓越会员发电子邮件，那么几乎不需要成本；但如果是寄杂志，那么就有印刷费、邮寄费、信封费，成本非常高；而寄给根本不需要的人，就是在浪费、在烧钱。我一个星期寄一本，很有可能有3本是浪费的。这个频率怎么控制？我寄出去后，希望多少人有反馈才是赚钱，甚至做多少页才能收到最好的反馈，都是通过数据计算出来的。我知道怎样分析，怎样提取数据，我至今还是自己提取这些数据，这就是技术带给我的优势。”

人无远虑，必有近忧。刘俊在给自己的职业方向定位时，通过合理的自我认知，清晰地认识到了自己在职业方面的优势所在，并根据兴趣选择了一条技术与管理兼顾的职业发展道路，且在努力的过程中树立了长远的成长目标，最终取得了事业上的成功。

（资料来源：刘瑞晶. 职业生涯规划：理论、案例与实训[M]. 北京：中国人民大学出版社，2015：100-101.）

本章小结

1. 自我认知的内容包括生理自我、心理自我、社会自我。本书中主要探讨的是心理自我认知的问题，主要包括对兴趣、气质、性格、价值观、知识及能力、技能与潜能的认知。
2. 在进行自我认知时应把握适度性、全面性、客观性、发展性的原则。
3. 自我认知的方法包括自我认知法、自我评价法、多维评价法、专家咨询法、心理测试法等。
4. 职业倾向的自我认知包括对职业兴趣、职业价值观即职业锚、职业性格、职业人格及职业能力的认知。

思考题

1. 什么是自我认知？自我认知的内容有哪些？
2. 试述自我认知的方法。
3. 什么是心理测验？
4. 试用多维评价法进行自我认知。
5. 运用技能探索表进行职业能力的自我认知。

附一 霍兰德职业性向测验量表

本测验量表将帮助你发现和确定自己的职业兴趣和能力特长，从而更好地做出求职择业的决策。如果你已经考虑好或选择好了自己的职业，那么本测验将使你的这种

考虑或选择具有理论基础，或向你展示其他合适的职业；如果你至今尚未确定职业方向，那么本测验将帮助你根据自己的情况选择一个恰当的职业目标。本测验分七部分，每部分测验都没有时间限制，但请你尽快按要求完成。

第一部分 你心目中的理想职业（专业）

对于未来的职业（或升学进修的专业），你得早有考虑，它可能很抽象、很朦胧，也可能很具体、很清晰。不论属于哪种情况，现在都请你把自己最想干的 3 种工作或最想读的 3 种专业，按顺序写下来。

第二部分 你所感兴趣的活动

下面列举了若干活动，请就这些活动判断你的好恶。喜欢的请在“是”栏中打√；不喜欢的请在“否”栏中打×。请按顺序回答全部问题。

| R: 实际型活动 | 是 | 否 |
|------------------|-------|-------|
| 1. 装配修理电器或玩具 | _____ | _____ |
| 2. 修理自行车 | _____ | _____ |
| 3. 用木头做东西 | _____ | _____ |
| 4. 开汽车或摩托车 | _____ | _____ |
| 5. 用机器做东西 | _____ | _____ |
| 6. 参加木工技术学习班 | _____ | _____ |
| 7. 参加制图、描图学习班 | _____ | _____ |
| 8. 驾驶卡车或拖拉机 | _____ | _____ |
| 9. 参加机械和电气学习班 | _____ | _____ |
| 10. 装配修理机器 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| A: 艺术型活动 | 是 | 否 |
| 1. 素描/制图或绘画 | _____ | _____ |
| 2. 参加话剧/戏剧 | _____ | _____ |
| 3. 设计家具/布置室内 | _____ | _____ |
| 4. 练习乐器/参加乐队 | _____ | _____ |
| 5. 欣赏音乐或戏剧 | _____ | _____ |
| 6. 看小说/读剧本 | _____ | _____ |
| 7. 从事摄影创作 | _____ | _____ |
| 8. 写诗或吟诗 | _____ | _____ |
| 9. 进行艺术（美术/音乐）培训 | _____ | _____ |
| 10. 练习书法 | _____ | _____ |

统计“是”一栏得分计_____

| I: 调查型活动 | 是 | 否 |
|--------------------|-------|-------|
| 1. 阅读科技图书和杂志 | _____ | _____ |
| 2. 在实验室工作 | _____ | _____ |
| 3. 改良水果品种，培育新的水果 | _____ | _____ |
| 4. 调查了解土壤和金属等物质的成分 | _____ | _____ |
| 5. 研究自己选择的特殊问题 | _____ | _____ |
| 6. 解算术或玩数学游戏 | _____ | _____ |
| 7. 物理课 | _____ | _____ |
| 8. 化学课 | _____ | _____ |
| 9. 几何课 | _____ | _____ |
| 10. 生物课 | _____ | _____ |

统计“是”一栏得分计_____

| S: 社会型活动 | 是 | 否 |
|-------------------|-------|-------|
| 1. 学校或单位组织的正式活动 | _____ | _____ |
| 2. 参加某个社会团体或俱乐部活动 | _____ | _____ |
| 3. 帮助别人解决困难 | _____ | _____ |
| 4. 照顾儿童 | _____ | _____ |
| 5. 出席晚会、联欢会、茶话会 | _____ | _____ |
| 6. 和大家一起出去郊游 | _____ | _____ |
| 7. 想获得关于心理方面的知识 | _____ | _____ |
| 8. 参加讲座会或辩论会 | _____ | _____ |
| 9. 观看或参加体育比赛和运动会 | _____ | _____ |
| 10. 结交新朋友 | _____ | _____ |

统计“是”一栏得分计_____

| E: 事业型活动 | 是 | 否 |
|------------------|-------|-------|
| 1. 说服、鼓动他人 | _____ | _____ |
| 2. 卖东西 | _____ | _____ |
| 3. 谈论政治 | _____ | _____ |
| 4. 制订计划、参加会议 | _____ | _____ |
| 5. 以自己的意志影响别人的行为 | _____ | _____ |
| 6. 在社会团体中担任职务 | _____ | _____ |
| 7. 检查与评价别人的工作 | _____ | _____ |
| 8. 结交名流 | _____ | _____ |

| | | |
|-----------------|-------|-------|
| 9. 指导有某种目标的团体 | _____ | _____ |
| 10. 参与政治活动 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| C: 常规型（传统型）活动 | 是 | 否 |
| 1. 整理好桌面和房间 | _____ | _____ |
| 2. 抄写文件和信件 | _____ | _____ |
| 3. 为领导写报告或公务信函 | _____ | _____ |
| 4. 检查个人收支情况 | _____ | _____ |
| 5. 打字培训班 | _____ | _____ |
| 6. 参加算盘、文秘等实务培训 | _____ | _____ |
| 7. 参加商业会计培训班 | _____ | _____ |
| 8. 参加情报处理培训班 | _____ | _____ |
| 9. 整理信件、报告、记录等 | _____ | _____ |
| 10. 写商业贸易信 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |

第三部分 你所擅长获胜的活动

下面列举了若干活动，其中你能做或大概能做的事，请在“是”栏中打√；反之，在“否”栏中打×。请回答全部问题。

| | | |
|---------------------|-------|-------|
| R: 实际型活动 | 是 | 否 |
| 1. 能使用电锯、电钻和锉刀等木工工具 | _____ | _____ |
| 2. 知道万用表的使用方法 | _____ | _____ |
| 3. 能够修理自行车或其他机械 | _____ | _____ |
| 4. 能够使用电钻床、磨床或缝纫机 | _____ | _____ |
| 5. 能给家具和木制品刷漆 | _____ | _____ |
| 6. 能看建筑设计图 | _____ | _____ |
| 7. 能够修理简单的电气用品 | _____ | _____ |
| 8. 能修理家具 | _____ | _____ |
| 9. 能修理收录机 | _____ | _____ |
| 10. 能简单地修理水管 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| A: 艺术型能力 | 是 | 否 |
| 1. 能演奏乐器 | _____ | _____ |
| 2. 能参加二部或四部合唱 | _____ | _____ |
| 3. 独唱或独奏 | _____ | _____ |

| | | |
|------------------|-------|-------|
| 4. 扮演剧中角色 | _____ | _____ |
| 5. 能创作简单的乐曲 | _____ | _____ |
| 6. 会跳舞 | _____ | _____ |
| 7. 能绘画、素描或书法 | _____ | _____ |
| 8. 能雕刻、剪纸或泥塑 | _____ | _____ |
| 9. 能设计板报、服装或家具 | _____ | _____ |
| 10. 写得一手好文章 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| I: 调研型能力 | 是 | 否 |
| 1. 懂得真空管或晶体管的作用 | _____ | _____ |
| 2. 能够列举三种蛋白质多的食品 | _____ | _____ |
| 3. 理解铀的裂变 | _____ | _____ |
| 4. 能用计算尺、计算器、对数表 | _____ | _____ |
| 5. 会使用显微镜 | _____ | _____ |
| 6. 能找到三个星座 | _____ | _____ |
| 7. 能独立进行调查研究 | _____ | _____ |
| 8. 能解释简单的化学 | _____ | _____ |
| 9. 理解人造卫星为什么不落地 | _____ | _____ |
| 10. 经常参加学术的会议 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| S: 社会型能力 | 是 | 否 |
| 1. 有向各种人说明解释的能力 | _____ | _____ |
| 2. 常参加社会福利活动 | _____ | _____ |
| 3. 能和大家一起友好相处地工作 | _____ | _____ |
| 4. 善于与年长者相处 | _____ | _____ |
| 5. 会邀请人、招待人 | _____ | _____ |
| 6. 能简单易懂地教育儿童 | _____ | _____ |
| 7. 能安排会议等活动顺序 | _____ | _____ |
| 8. 善于体察人心和帮助他人 | _____ | _____ |
| 9. 帮助护理病人和伤员 | _____ | _____ |
| 10. 安排社团组织的各种事务 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| E: 事业型能力 | 是 | 否 |
| 1. 担任过学生干部并且干得不错 | _____ | _____ |
| 2. 工作上能指导和监督他人 | _____ | _____ |

| | | |
|---------------------|-------|-------|
| 3. 做事充满活力和热情 | _____ | _____ |
| 4. 有效利用自身的做法调动他人 | _____ | _____ |
| 5. 销售能力强 | _____ | _____ |
| 6. 曾作为俱乐部或社团的负责人 | _____ | _____ |
| 7. 向领导提出建议或反映意见 | _____ | _____ |
| 8. 有开创事业的能力 | _____ | _____ |
| 9. 知道怎样做能成为一个优秀的领导者 | _____ | _____ |
| 10. 健谈善辩 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| C: 常规型能力 | 是 | 否 |
| 1. 会熟练地输入中文 | _____ | _____ |
| 2. 会用外文打字机或复印机 | _____ | _____ |
| 3. 能快速记笔记和抄写文章 | _____ | _____ |
| 4. 善于整理保管文件和资料 | _____ | _____ |
| 5. 善于从事事务性的工作 | _____ | _____ |
| 6. 会用算盘 | _____ | _____ |
| 7. 能在短时间内分类和处理大量文件 | _____ | _____ |
| 8. 能使用计算机 | _____ | _____ |
| 9. 能收集数据 | _____ | _____ |
| 10. 善于为自己或集体做财务预算表 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |

第四部分 你所喜欢的职业

下面列举了多种职业，请逐一细看，若是你有兴趣的工作，则请在“是”栏中打√；若是你不太喜欢、不关心的工作，则请在“否”栏中打×。请回答全部问题。

| | | |
|-------------|-------|-------|
| R: 实际型活动 | 是 | 否 |
| 1. 飞机机械师 | _____ | _____ |
| 2. 野生动物专家 | _____ | _____ |
| 3. 汽车维修工 | _____ | _____ |
| 4. 木匠 | _____ | _____ |
| 5. 测量工程师 | _____ | _____ |
| 6. 无线电报员 | _____ | _____ |
| 7. 园艺师 | _____ | _____ |
| 8. 长途公共汽车司机 | _____ | _____ |
| 9. 火车司机 | _____ | _____ |

| | | |
|-----------------|-------|-------|
| 10. 电工 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| S: 社会型职业 | 是 | 否 |
| 1. 街道、工会或妇联干部 | _____ | _____ |
| 2. 小学、中学教师 | _____ | _____ |
| 3. 精神病医生 | _____ | _____ |
| 4. 婚姻介绍所工作人员 | _____ | _____ |
| 5. 体育教练 | _____ | _____ |
| 6. 福利机构负责人 | _____ | _____ |
| 7. 心理咨询员 | _____ | _____ |
| 8. 共青团干部 | _____ | _____ |
| 9. 导游 | _____ | _____ |
| 10. 国家机关工作人员 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| I: 调研型职业 | 是 | 否 |
| 1. 气象学或天文学者 | _____ | _____ |
| 2. 生物学者 | _____ | _____ |
| 3. 医学实验室的技术人员 | _____ | _____ |
| 4. 人类学者 | _____ | _____ |
| 5. 动物学者 | _____ | _____ |
| 6. 化学者 | _____ | _____ |
| 7. 数学学者 | _____ | _____ |
| 8. 科学杂志的编辑或作家 | _____ | _____ |
| 9. 地质学者 | _____ | _____ |
| 10. 物理学者 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| E: 事业型职业 | 是 | 否 |
| 1. 厂长 | _____ | _____ |
| 2. 电视片编制人 | _____ | _____ |
| 3. 公司经理 | _____ | _____ |
| 4. 销售员 | _____ | _____ |
| 5. 不动产推销员 | _____ | _____ |
| 6. 广告部长 | _____ | _____ |
| 7. 体育活动主办者 | _____ | _____ |

| | | |
|-----------------|-------|-------|
| 8. 销售部长 | _____ | _____ |
| 9. 个体工商户 | _____ | _____ |
| 10. 企业管理咨询人员 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| A: 艺术型职业 | 是 | 否 |
| 1. 乐队指挥 | _____ | _____ |
| 2. 演奏家 | _____ | _____ |
| 3. 作家 | _____ | _____ |
| 4. 摄影家 | _____ | _____ |
| 5. 记者 | _____ | _____ |
| 6. 画家 | _____ | _____ |
| 7. 歌唱家 | _____ | _____ |
| 8. 作曲家 | _____ | _____ |
| 9. 电影电视演员 | _____ | _____ |
| 10. 书法家 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |
| C: 常规型职业 | 是 | 否 |
| 1. 会计师 | _____ | _____ |
| 2. 银行出纳员 | _____ | _____ |
| 3. 税收管理员 | _____ | _____ |
| 4. 计算机操作员 | _____ | _____ |
| 5. 簿记人员 | _____ | _____ |
| 6. 成本核算员 | _____ | _____ |
| 7. 文书档案管理员 | _____ | _____ |
| 8. 打字员 | _____ | _____ |
| 9. 法庭书记员 | _____ | _____ |
| 10. 人口普查登记员 | _____ | _____ |
| 统计“是”一栏得分计_____ | | |

第五部分 你的能力类型简评

下面两张表（见附表 1 和附表 2）是你在 6 个职业能力方面的自我评定表。你可以先与同龄者比较出自己每个方面的能力，然后经斟酌后对自己的能力进行评估。请在表中适当的数字上画圈。数字越大，表示你的能力越强。注意，请勿全部圈同样的数字，因为人的每项能力不可能完全一样。

附表 1 6 种职业能力自我评定表 A

| R 型 | I 型 | A 型 | S 型 | E 型 | C 型 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 机械操作能力 | 科学研究能力 | 艺术创作能力 | 解释表达能力 | 商业洽谈能力 | 事务执行能力 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

附表 2 6 种职业能力自我评定表 B

| R 型 | I 型 | A 型 | S 型 | E 型 | C 型 |
|------|------|------|------|------|------|
| 体育技能 | 数学技能 | 音乐技能 | 交际技能 | 领导技能 | 办公技能 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

第六部分 统计和确定你的职业倾向

请将第二部分至第五部分的全部测验分数按前面已统计好的 6 种职业倾向(R 型、I 型、A 型、S 型、E 型和 C 型) 得分填入附表 3，并做纵向累加。

附表 3 6 种职业倾向统计

| 测试 | R 型 | I 型 | A 型 | S 型 | E 型 | C 型 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第二部分 | | | | | | |
| 第三部分 | | | | | | |
| 第四部分 | | | | | | |
| 第五部分 A | | | | | | |
| 第五部分 B | | | | | | |
| 总分 | | | | | | |

请将附表 3 中的 6 种职业倾向总分按从高到低的顺序依次从左到右排列。

____型、____型、____型、____型、____型
 最高分 ——你的职业倾向性得分—— 最低分

第七部分 你所看重的东西——职业价值观

这一部分测验列出了人们在选择工作时通常会考虑的 9 种因素（见所附工作价值标准）。现在请你在其中选出最重要的两项因素，并将序号填入下面相应的空格上。

最重要：_____ 次重要：_____

最不重要：_____ 次不重要：_____

工作价值标准：

1. 工资高、福利好
2. 工作环境（物质方面）舒适
3. 人际关系良好
4. 工作稳定有保障
5. 能提供较好的受教育机会
6. 有较高的社会地位
7. 工作不太紧张、外部压力少
8. 能充分发挥自己的能力特长
9. 社会需要与社会贡献大

以上全部测验完毕。

现在，将你测验得分居第一位的职业类型找出来，对照附表 4，判断自己适合的
职业类型。

附表 4 职业索引——职业兴趣代号与其相应的职业对照表

| | |
|--------|--|
| R（实际型） | 木匠、农民、操作 X 光的技师、工程师、飞机机械师、鱼类和野生动物专家、自动化技师、机械工（车工、钳工等）、电工、无线电报务员、火车司机、长途公共汽车司机、机械制图员、修理机器、电器师 |
| I（调查型） | 气象学者、生物学者、天文学家、药剂师、动物学者、化学家、科学报刊编辑、地质学者、植物学者、物理学者、数学家、实验员、科研人员、科技作者 |
| A（艺术型） | 室内装饰专家、图书管理专家、摄影师、音乐教师、作家、演员、记者、诗人、作曲家、编剧、雕刻家、漫画家 |
| S（社会型） | 社会学者、导游、福利机构工作者、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、学校领导、精神病工作者、公共保健护士 |
| E（事业型） | 推销员、进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商 |
| C（常规型） | 记账员、会计、银行出纳、法庭速记员、成本估算员、税务员、核算员、打字员、办公室职员、统计员、计算机操作员、秘书 |

第三章 大学生的自我认知

下面介绍与你的 3 个代号的职业兴趣类型一致的职业表，对照方法如下：首先根据你的职业兴趣代号，在附表 5 中找出相应的职业，例如你的职业兴趣代号是 RIA，那么牙科技术人员、陶工等是适合你兴趣的职业。然后寻找与你的职业兴趣代号相近的职业，如你的职业兴趣代号是 RIA，那么其他由这三个字母组合成的编号（如 IRA、IAR、ARI 等）对应的职业，也较适合你的兴趣。

附表 5 3 个代号的职业兴趣类型

| | |
|-----|--|
| RIA | 牙科技术员、陶工、建筑设计员、模型工、细木工、制作链条人员 |
| RIS | 厨师、林务员、跳水员、潜水员、染色员、电器修理、眼镜制作、电工、纺织机器装配工、服务员、装玻璃工人、发电厂工人、焊接工 |
| RIE | 建筑和桥梁工程、环境工程、航空工程、公路工程、电力工程、信号工程、电话工程、一般机械工程、自动工程、矿业工程、海洋工程、交通工程技术人员、制图员、家政经济人员、计量员、农民、农场工人、农业机械操作、清洁工、无线电修理、汽车修理、手表修理、管工、线路装配工、工具仓库管理员 |
| RIC | 船上工作人员、接待员、杂志保管员、牙医助手、制帽工、磨坊工、石匠、机器制造、机车（火车头）制造、农业机器装配、汽车装配工、缝纫机装配工、钟表装配和检验、电动器具装配、鞋匠、锁匠、货物检验员、电梯机修工、托儿所所长、钢琴调音员、装配工、印刷工、建筑钢铁工作、卡车司机 |
| RAI | 手工雕刻、玻璃雕刻、制作模型人员、家具木工、制作皮革品、手工绣花、手工钩针纺织、排字工作、印刷工作、图画雕刻、装订工 |
| RSE | 消防员、交通巡警、警察、门卫、理发师、房间清洁工、屠夫、锻工、开凿工人、管道安装工、出租汽车驾驶员、货物搬运工、送报员、勘探员、娱乐场所服务员、装卸机操作工、灭害虫者、电梯操作工、厨房助手 |
| RSI | 纺织工、编织工、农业学校教师、某些职业课程教师（如艺术、商业、技术、工艺课程）、雨衣上胶工 |
| REC | 抄水表员、保姆、实验室动物饲养员、动物管理员 |
| REI | 轮船船长、航海领航员、大副、试管实验员 |
| RES | 旅馆服务员、家畜饲养员、渔民、渔网修补工、水手长、收割机操作工、搬运行李工人、公园服务员、救生员、登山导游、火车工程技术员、建筑工作、铺轨工人 |
| RCI | 测量员、勘测员、仪表操作者、农业工程技术、化学工程技师、民用工程技师、石油工程技师、资料室管理员、探矿工、煅烧工、烧窑工、矿工、保养工、磨床工、取样工、样品检验员、纺纱工、炮手、漂洗工、电焊工、锯木工、刨床工、制帽工、手工缝纫工、油漆工、染色工、按摩工、木匠、农民建筑工作、电影放映员、勘测员助手 |
| RCS | 公共汽车驾驶员、一等水手、游泳池服务员、裁缝、建筑工作、石匠、烟囱修建工、混凝土工、电话修理工、爆炸手、邮递员、矿工、裱糊工人、纺纱工 |
| RCE | 打井工、吊车驾驶员、农场工人、邮件分类员、铲车司机、拖拉机司机 |
| IAS | 普通经济学家、农场经济学家、财政经济学家、国际贸易经济学家、实验心理学家、工程心理学家、心理学家、哲学家、内科医生、数学家 |
| IAR | 人类学家、天文学家、化学家、物理学家、医学病理、动物标本剥制者、化石修复者、艺术品管理者 |
| ISE | 营养学家、饮食顾问、火灾检查员、邮政服务检查员 |

大学生职业生涯规划

(续表)

| | |
|-----|--|
| ISC | 侦察员、电视播音室修理员、电视修理服务员、验尸室人员、编目录者、医学实验技师、调查研究者 |
| ISR | 水生生物学者、昆虫学者、微生物学家、配镜师、矫正视力者、细菌学家、牙科医生、骨科医生 |
| ISA | 实验心理学家、普通心理学家、发展心理学家、教育心理学家、社会心理学家、临床心理学家、目标学家、皮肤病学家、精神病学家、妇产科医师、眼科医生、五官科医生、医学实验室技术专家、民航医务人员、护士 |
| IES | 细菌学家、生理学家、化学专家、地质专家、地理物理学专家、纺织技术专家、医院药剂师、工业药剂师、药房营业员 |
| IEC | 档案保管员、保险统计员 |
| ICR | 质量检验技术员、地质学技师、工程师、法官、图书馆技术辅导员、计算机操作员、医院听诊员、家禽检查员 |
| IRA | 地理学家、地质学家、声学物理学家、矿物学家、古生物学家、石油学家、地震学家、声学物理学家、原子和分子物理学家、电学和磁学物理学家、气象学家、设计审核员、人口统计学家、数学统计学家、外科医生、城市规划家、气象员 |
| IRS | 流体物理学家、物理海洋学家、等离子体物理学家、农业科学家、动物学家、食品科学家、园艺学家、植物学家、细菌学家、解剖学家、动物病理学家、作物病理学家、药物学家、生物化学家、生物物理学家、细胞生物学家、临床化学家、遗传学家、分子生物学家、质量控制工程师、地理学家、兽医、放射性治疗技师 |
| IRE | 化验员、化学工程师、纺织工程师、食品技师、渔业技术专家、材料和测试工程师、电气工程师、土木工程师、航空工程师、行政官员、冶金专家、原子核工程师、陶瓷工程师、地质工程师、电力工程量、口腔科医生、牙科医生 |
| IRC | 飞机领航员、飞行员、物理实验室技师、文献检查员、农业技术专家、动植物技术专家、生物技师、油管检查员、工商业规划者、矿藏安全检查员、纺织品检验员、照相机修理者、工程技术员、编程员、工具设计者、仪器维修工 |
| CRI | 簿记员、会计、计时员、铸造机操作工、打字员、按键操作工、复印机操作工 |
| CRS | 仓库保管员、档案管理员、缝纫工、讲述员、收款人 |
| CRE | 标价员、实验室工作者、广告管理员、自动打字机操作员、电动机装配工、缝纫机操作工 |
| CIS | 记账员、顾客服务员、报刊发行员、土地测量员、保险公司职员、会计师、估价员、邮政检查员、外贸检查员 |
| CIE | 打字员、统计员、支票记录员、订货员、校对员、办公室工作人员 |
| CIR | 校对员、工程职员、海底电报员、检修计划员、发报员 |
| CSE | 接待员、通讯员、电话接线员、卖票员、旅馆服务员、私人职员、商学教师、旅游办事员 |
| CSR | 运货代理商、铁路职员、交通检查员、办公室通信员、簿记员、出纳员、银行财务职员 |
| CSA | 秘书、图书管理员、办公室办事员 |
| CER | 邮递员、数据处理员、办公室办事员 |
| CEI | 推销员、经济分析家 |
| CES | 银行会计、记账员、法人秘书、速记员、法院报告人 |
| ECI | 银行行长、审计员、信用管理员、地产管理员、商业管理员 |

第三章 大学生的自我认知

(续表)

| | |
|-----|---|
| ECS | 信用办事员、保险人员、各类进货员、海关服务经理、售货员、购买员、会计 |
| ERI | 建筑物管理员、工业工程师、农场管理员、护士长、农业经营管理人员 |
| ERS | 仓库管理员、房屋管理员、货栈监督管理员 |
| ERC | 邮政局长、渔船船长、机械操作领班、木工领班、瓦工领班、驾驶员领班 |
| EIR | 科学、技术和有关周期出版物的管理员 |
| EIC | 专利代理人、鉴定人、运输服务检查员、安全检查员、废品收购人员 |
| EIS | 警官、侦察员、交通检验员、安全咨询员、合同管理者、商人 |
| EAS | 法官、律师、公证人 |
| EAR | 展览室管理员、舞台管理员、播音员、驯兽员 |
| ESC | 理发师、裁判员、政府行政管理员、财政管理员、工程管理员、职业病防治、售货员、商业经理、办公室主任、人事负责人、调度员 |
| ESR | 家具售货员、书店售货员、公共汽车的驾驶员、日用品售货员、护士长、自然科学和工程的行政领导 |
| ESI | 博物馆管理员、图书馆管理员、古迹管理员、饮食业经理、地区安全服务管理员、技术服务咨询者、超级市场管理员、零售商品店店员、批发商、出租汽车服务站调度 |
| ESA | 博物馆馆长、报刊管理员、音乐器材售货员、广告商、售货营业员、导游、(轮船或班机上的)事务长、飞机上的服务员、船员、法官、律师 |
| ASE | 戏剧导演、舞蹈教师、广告撰稿人, 报刊、专栏作者、记者、演员、英语翻译 |
| ASI | 音乐教师、乐器教师、美术教师、管弦乐指挥, 合唱队指挥、歌星、演奏家、哲学家、作家、广告经理、时装模特 |
| AER | 新闻摄影师、电视摄影师、艺术指导、录音指导、丑角演员、魔术师、木偶戏演员、骑士、跳水员 |
| AEI | 音乐指挥、舞台指导、电影导演 |
| AES | 流行歌手、舞蹈演员、电影导演、广播节目主持人、舞蹈教师、口技表演者、喜剧演员、模特 |
| AIS | 画家、剧作家、编辑、评论家、时装艺术大师、新闻摄影师、文学作者 |
| AIE | 花匠、皮衣设计师、工业产品设计师、剪影艺术家、复制雕刻品大师 |
| AIR | 建筑师、画家、摄影师、绘图员、环境美化工、雕刻家、包装设计师、陶器设计师、绣花工、漫画工 |
| SEC | 社会活动家、退伍军人服务官员、工商会事务代表、教育咨询者、宿舍管理员、旅馆经理、饮食服务管理员 |
| SER | 体育教练、游泳指导 |
| SEI | 大学校长、学院院长、医院行政管理员、历史学家、家政经济学家、职业学校教师、资料员 |
| SEA | 娱乐活动管理员、国外服务办事员、社会服务助理、一般咨询者、宗教教育工作者 |
| SCE | 部长助理、福利机构职员、生产协调人、环境卫生管理人员、戏院经理、餐馆经理、售票员 |
| SRI | 外科医师助手、医院服务员 |
| SRE | 体育教师、职业病治疗者、体育教练、专业运动员、房管员、儿童家庭教师、警察、引座员、传达员、保姆 |
| SRC | 护理员、护理助理、医院勤杂工、理发师、学校儿童服务人员 |

(续表)

| | |
|-----|---|
| SIA | 社会学家、心理咨询师、学校心理学家、政治科学家、大学或学院的系主任、大学或学院的教育学教师、大学农业教师、大学工程和建筑课程的教师、大学法律教师、大学数学、医学、物理、社会科学和生命科学的教师、研究生助教、成人教育教师 |
| SIE | 营养学家、饮食学家、海关检查员、安全检查员、税务稽查员、校长 |
| SIC | 绘图员、兽医助手、诊所助理、体检检查员、监督缓刑犯的工作人员、娱乐指导者、咨询人员、社会科学教师 |
| SIR | 理疗员、救护队工作人员、手足病医生、职业病治疗助手 |

附二 职业价值观测试量表

指导语：附表 6 中有 52 道题，每题都有 5 个备选答案，请根据自己的实际情况或想法，在题后面圈出相应字母（A，非常重要；B，比较重要；C，一般；D，较不重要；E，很不重要）。每题只能选择一个答案。通过测验，你可以大致了解自己的职业价值观念倾向。

附表 6 职业价值观测试量表

| 问 题 | 选 项 |
|------------------------------------|-----------|
| 1. 你的工作必须经常解决新的问题 | A B C D E |
| 2. 你的工作能为社会福利带来看得见的效果 | A B C D E |
| 3. 你的工作奖金很高 | A B C D E |
| 4. 你的工作内容经常变换 | A B C D E |
| 5. 你能在你的工作范围内自由发挥 | A B C D E |
| 6. 工作能使你的同学、朋友非常羡慕 | A B C D E |
| 7. 工作带有艺术性 | A B C D E |
| 8. 你的工作能使人感觉到你是团体中的一分子 | A B C D E |
| 9. 不论你怎么干，你总能和大多数人一样晋级和涨工资 | A B C D E |
| 10. 你的工作使你有可能经常变换工作地点、场所或方式 | A B C D E |
| 11. 在工作中你能接触到各种不同的人 | A B C D E |
| 12. 你的工作上下班时间比较随便、自由 | A B C D E |
| 13. 你的工作使你不断获得成功的感觉 | A B C D E |
| 14. 你的工作赋予你高于别人的权力 | A B C D E |
| 15. 在工作中，你能试行一些自己的新想法 | A B C D E |
| 16. 在工作中你不会因为身体或能力等因素被人瞧不起 | A B C D E |
| 17. 你能从工作的成果中，知道自己做得不错 | A B C D E |
| 18. 你的工作经常要外出、参加各种集会和活动 | A B C D E |
| 19. 只要你干上这份工作，就不再被调到其他意想不到的单位和工种上去 | A B C D E |

第三章 大学生的自我认知

| (续表) | |
|--|-----------|
| 问题 | 选项 |
| 20. 你的工作能使世界更美丽 | A B C D E |
| 21. 在你的工作中, 不会有人常来打扰你 | A B C D E |
| 22. 只要努力, 你的工资就会高于其他同年龄人, 升级或涨工资的可能性比其他工作大得多 | A B C D E |
| 23. 你的工作是一项对智力的挑战 | A B C D E |
| 24. 你的工作要求你把一些事务管理得井井有条 | A B C D E |
| 25. 你的工作单位有舒适的休息室、更衣室、浴室及其他设备 | A B C D E |
| 26. 你的工作有可能结识各行各业的知名人物 | A B C D E |
| 27. 在你的工作中, 能和同事建立良好的关系 | A B C D E |
| 28. 在别人眼中, 你的工作是很重要的 | A B C D E |
| 29. 在工作中你经常接触到新鲜的事物 | A B C D E |
| 30. 你的工作使你常常帮助别人 | A B C D E |
| 31. 你在工作单位中, 有可能经常变换工作 | A B C D E |
| 32. 你的作风使你被别人尊重 | A B C D E |
| 33. 同事和领导人品较好, 相处比较随便 | A B C D E |
| 34. 你的工作会使许多人认识你 | A B C D E |
| 35. 你的工作场所很好, 如有适度的灯光, 安静、清洁的工作环境, 甚至恒温、恒湿等优越的条件 | A B C D E |
| 36. 在工作中, 你为他人服务, 使他人感到很满意, 你自己也很高兴 | A B C D E |
| 37. 你的工作需要计划和组织别人的工作 | A B C D E |
| 38. 你的工作需要敏锐的思考 | A B C D E |
| 39. 你的工作可使你获得较多的额外收入, 如常发实物、常购买打折扣的商品、常发商品的提货券、有机会购买进口货等 | A B C D E |
| 40. 在工作中你是不受别人差遣的 | A B C D E |
| 41. 你的工作结果应该是一种艺术而不是一般的产品 | A B C D E |
| 42. 在工作中不必担心会因为所做的事情领导不满意, 而受到训斥或经济惩罚 | A B C D E |
| 43. 在你的工作中能和领导有融洽的关系 | A B C D E |
| 44. 你可以看见你的努力工作的成果 | A B C D E |
| 45. 在工作中常常要你提出许多新的想法 | A B C D E |
| 46. 由于你的工作, 经常有许多人来感谢你 | A B C D E |
| 47. 你的工作成果常常能得到上级、同事或社会的肯定 | A B C D E |
| 48. 在工作中, 你可能做一个负责人, 虽然可能只领导很少的几个人, 但你信奉“宁做兵头, 不做将尾”的俗语 | A B C D E |
| 49. 你从事的那种工作, 经常在报刊、电视中被提到, 因而在人们的心目中很有地位 | A B C D E |
| 50. 你的工作有数量可观的夜班费、加班费、保健费或营养费 | A B C D E |
| 51. 你的工作比较轻松, 精神上也不紧张 | A B C D E |
| 52. 你的工作需要和影视、戏剧、音乐、美术、文学等艺术打交道 | A B C D E |

计分方法：上面 52 道题分别代表十三项职业价值观。每圈一个 A 得 5 分、每圈一个 B 得 4 分、每圈一个 C 得 3 分、每圈一个 D 得 2 分、每圈一个 E 得 1 分。请你根据如下评价表中每项前面的题号，计算每项的得分总数，并把它填在每项的得分栏上。然后在表格下面依次列出得分最高和最低的三项。

测试结果：

1. 利他主义：2, 30, 36, 46。工作的目的和价值，在于直接为大众的幸福和利益尽一份力。

2. 美感：7, 20, 41, 52。工作的目的和价值，在于能不断地追求美的东西，得到美感的享受。

3. 智力刺激：1, 23, 38, 45。工作的目的和价值，在于不断进行智力的操作、动脑思考、学习及探索新事物、解决新问题。

4. 成就感：13, 17, 44, 47。工作的目的和价值，在于不断创新，不断取得成就，不断得到领导与同事的赞扬，或不断实现自己想要做的事。

5. 独立性：5, 15, 21, 40。工作的目的和价值，在于能充分发挥自己的独立性和主动性，按自己的方式、步调或想法去做，不受他人的干扰。

6. 社会地位：6, 28, 32, 49。工作的目的和价值，在于所从事的工作在人们的心目中有较高的社会地位，从而使自己得到人的重视与尊敬。

7. 管理：14, 24, 37, 48。工作的目的和价值，在于获得对他人或某事物的管理支配权，能指挥和调遣一定范围内的人或事物。

8. 经济报酬：3, 22, 39, 50。工作的目的和价值，在于获得优厚的报酬，使自己有足够的财力去获得自己想要的东西，使生活过得较为富足。

9. 社会交际：11, 18, 26, 34。工作的目的和价值，在于能和各种人交往，建立比较广泛的社会联系和关系，甚至能和知名人物结识。

10. 安全感：9, 16, 19, 42。不管自己能力怎样，希望在工作中有一个安稳局面，不会因为奖金、涨工资、调动工作或领导训斥等经常提心吊胆、心烦意乱。

11. 舒适：12, 25, 35, 51。希望能将工作作为一种消遣、休息或享受的形式，追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境。

12. 人际关系：8, 27, 33, 43。希望一起工作的大多数同事和领导人品较好，相处在一起感到愉快、自然，认为这就是很有价值的事，是一种极大的满足。

13. 变异性或追求新意：4, 10, 29, 31。希望工作的内容经常变换，使工作和生活显得丰富多彩，不单调枯燥。

得分最高的三项是：1. ____； 2. ____； 3. ____。

得分最低的三项是：1. ____； 2. ____； 3. ____。

从得分最高和最低的三项中，可以大致看出你的价值倾向，在选择职业时就可以加以考虑。

附三 卡特尔 16 种人格因素测验介绍

卡特尔 16 种人格因素测验包括：A，乐群性；B，聪慧性；C，稳定性；E，恃强性；F，兴奋性；G，有恒性；H，敢为性；I，敏感性；L，怀疑性；M，幻想性；N，世故性；O，忧虑性；Q1，实验性；Q2，独立性；Q3，自律性；Q4，紧张性。整个测验由 187 道测验题组成，包含 16 种人格特质因素。每种人格特质因素由 10~13 道测验题确定。通过测验，每种人格都会得到一定的分数，每种人格因素总分 10 分，标准分 7 分以上为高分，4 分以下为低分。各种因素的具体解释如下。

1. 乐群性 A

高分特征：外向、热情、乐群。通常和蔼可亲，容易与人相处、合作，适应能力强。愿意参加或组织各种社团活动，萍水相逢也可以一见如故。

低分特征：抑郁，缄默，孤独，对人冷漠。通常表现为执拗，对人冷漠，吹毛求疵，宁愿独自工作，且工作标准常常很高。

2. 聪慧性 B

高分特征：聪明，富有才能，善于抽象思维。

低分特征：思维迟钝，学识浅薄，抽象思维能力较弱。

3. 稳定性 C

高分特征：情绪稳定而成熟，能面对现实，行动充满魄力，能以沉着的态度应付现实中的各种问题。

低分特征：情绪容易激动，易产生烦恼。容易受环境支配而心神动摇不定。

4. 恃强性 E

高分特征：好强固执，独立积极。有主见，独立性强，但容易自高自大，自以为是。

低分特征：谦虚、顺从、通融、恭顺。

5. 兴奋性 F

高分特征：轻松兴奋，随遇而安。通常活泼、愉快、健谈。

低分特征：严肃、审慎、冷静、寡言。内省而不轻易发言，较消极、阴郁。

6. 有恒性 G

高分特征：有恒负责，做事尽职。责任心强，工作细心周到，有始有终。

低分特征：苟且敷衍，缺乏认真负责的精神。缺乏远大的理想和目标。

7. 敢为性 H

高分特征：冒险敢为，少有顾忌。有时也可能粗心大意，忽略细节。

低分特征：畏怯退缩，缺乏信心，有强烈的自卑感，在人群中羞怯，有不自然的表现。

8. 敏感性 I

高分特征：敏感，感情用事。通常心肠软，易受感动，较女性化，爱好艺术，富于幻想。

低分特征：理智的，着重现实，自恃自力。多以客观、坚强、独立的态度处理问题，不感情用事。

9. 怀疑性 L

高分特征：怀疑、刚愎、固执己见。多疑，不信任别人，与人相处斤斤计较，不顾别人的利益。

低分特征：信赖随和，容易与人相处。无猜忌，不与人竞争，顺应合作，善于体贴人。

10. 幻想性 M

高分特征：幻想，狂放不羁。忽视生活细节，只以本身动机、当时兴趣等主观因素为行动的出发点，可能富有创造力。

低分特征：现实、合乎成规，力求妥善合理。不鲁莽从事，在关键时刻也能保持冷静。

11. 世故性 N

高分特征：精明能干、世故。处事老练，行为得体，能冷静分析一切，理智、客观。

低分特征：坦白、直率、天真。思想简单、感情用事，与人无争，心满意足，但有时也显得幼稚、粗鲁、笨拙。

12. 忧虑性 O

高分特征：忧虑抑郁，烦恼自扰。通常觉得世道艰辛，人生不如意，甚至沮丧、悲观。

低分特征：安详、沉着、有自信心。不易动摇，有安全感，相信自己有应付问题的能力。

13. 实验性 Q1

高分特征：自由、激进，不拘泥于现实，对新的思想和行为感兴趣。

低分特征：保守，着重传统观念与行为标准。不愿尝试探新，常常激烈地反对新的思潮和变革。

14. 独立性 Q2

高分特征：自立自强，当机立断。通常能够自作主张独立完成自己的工作计，不依赖别人。

低分特征：依赖、随群、附和。通常愿意与人合作共事，而不愿独立孤行。常放弃个人主见，附和众议。

15. 自律性 Q3

高分特征：知己知彼，自律谨严。通常言行一致，能够合理支配自己的感情行动，

为人处事能保持自尊心。

低分特征：矛盾冲突，不明大体。通常既不能克制自己，又不能尊重礼俗，更不愿考虑别人的需要。

16. 紧张性 Q4

高分特征：紧张困扰，激动挣扎。缺乏耐心，心神不定，过度兴奋，时常感觉疲乏。

低分特征：心平气和，闲散宁静。容易知足满意，心理容易平衡，也可能过分懒散，缺乏进取心。

在用此测验来进行职业选拔与指导时，16PF 个性特征与职业之间的关系如下。

1. 因素 A

高分者：开朗、热情、随和、易于建立社会联系，在集体中倾向于承担责任和担任领导。推销员、企业经理、商人、会计、教士、社会工作者等多具有此种特质。在性方面倾向于自由、早婚。在职业中容易得到晋升。典型代表人物如狄更斯、富兰克林、罗斯福。

低分者：保守、孤僻、严肃、退缩、拘谨、生硬。在职业上倾向于从事富于创造性的工作，如科学家（尤其是物理学家和生物学家）、艺术家、音乐家和作家。典型代表人物如达尔文、威尔逊、爱迪生、柯立芝（美国前总统）、牛顿、奥斯汀、张伯伦、米尔顿、卡莱尔、塞缪尔·约翰生（英国作家）。

2. 因素 B

这是一个智力因素，并非产生于因素分析。高分者较聪明，低分者较迟钝。使用者请注意，16PF 在评定被试的智力水平上面单靠此量表是不够的，因此在下结论时应该审慎。

3. 因素 C

高分者：情绪稳定、成熟。能够面对现实，在集体中较受尊重。较少患慢性病。容易与别人合作，多倾向于从事技术性工作、管理性工作、飞行员、空中小姐、护士、研究人员、优秀运动员。不容易罹患精神疾患。典型人物如华盛顿、阿尔弗烈德大帝（英格兰西撒克斯国王）、俾斯麦。

低分者：情绪不稳定、幼稚、意气用事，在事业和爱情中受挫时沮丧，不易恢复。多倾向于从事会计、办事员、农工、艺术家、售货员、教授等工作。身体易患慢性疾病。婚姻稳定性较差。典型人物如尼采、波德莱尔（法国诗人）、莫泊桑、切利尼（意大利雕塑家）、尼禄（罗马暴君）、柯勒律治（英国浪漫主义诗人）、哈姆雷特。

4. 因素 E

高分者：武断、盛气凌人、争强好胜、固执己见，有时表现出反传统倾向，不愿循规蹈矩。在集体活动中有时不遵守纪律，社会接触较广泛。有时饮酒过量，睡眠较少。不太注重宗教信仰，在婚后更看重独立性。在学校学习期间，学习成绩一般或稍

差。在大学期间可能表现较强的数学能力。在职业上，倾向于飞行员、竞技体育运动员、管理人员、艺术家、工程师、心理学家、作家、研究人员。创造性和研究能力较强。经济能力稍差。典型代表人物如恺撒、威廉二世、克列孟梭（“一战”时法国主战派总理）、卢瑟福、路易十六、希特勒、巴斯德。

低分者：谦卑、温顺、惯于服从、随和。职业选择倾向于教士、咨询顾问、农工、教授、医生、办事员。典型人物如爱德华（中世纪笃信宗教的英国国王）及许多宗教著名领袖。

5. 因素 F

高分者：轻松、愉快、逍遥、放纵、身体较健康、性方面自我约束力较差，社会联系广泛，在集体中较引人注目。在家庭中，夫妻相互独立性较强。在职业上，倾向于运动员、商人、飞行员、战士、空中小姐、水手。不容易得各种精神疾患和冠心病。典型人物如包斯威尔（英国作家）、惠特曼、王尔德（英国作家）、惠斯勒（美国画家）、威尔斯（美国作家）、伏尔泰等。

低分者：节制、自律、严肃、沉默寡言。职业上倾向于会计、行政人员、艺术家、工程师、教士、教授、科研人员等。不容易犯罪。在经济生活、道德行为、体育活动等方面都较谨慎，不喜欢冒险。学术活动能力比社会活动能力强一些。典型人物如帕斯卡、达尔文、狄更生（美国女诗人）、约伯（俄国主教）、丁尼生（英国诗人）、欧文（英国诗人）。

6. 因素 E

高分者：真诚、重良心、有毅力、道德感强、稳重、执着、孝敬父母、比较严谨。受到周围人的好评，社会责任感强，重视宗教，工作勤奋，睡眠较少，在直接接触的小群体中能自然而然地成为领导性人物。在职业上倾向于会计、教士、民航驾驶员、空中小姐、百货经营经理等。很少有犯罪违法行为。宗教先知和宗教领袖多具有此特质。典型人物如勃朗宁、丁尼生、吉卜林（英国作家）、华盛顿、林肯、纳尔逊（英国海军统帅）、康德、列奥尼达（古斯巴达将领）、南丁格尔。

低分者：自私、唯利是图、不讲原则、不守规则、不尊重父母、对异性较随便、缺乏社会责任感、轻视宗教。在职业上倾向于艺术家、社会工作者、社会科学家、竞技运动员、作家、记者等。具有此种特质的人可能有违法行为。那些声名狼藉的人多具有此特质。典型人物如卡萨诺瓦（意大利作家、间谍，以放荡不羁闻名）、切利尼（意大利雕塑家）、卡廖斯特罗（意大利魔术师、江湖骗子）。

7. 因素 H

高分者：冒险、不可遏制、在社会行为方面胆大妄为。副交感神经占支配地位。在职业上，倾向于竞技体育运动员、商人、音乐家、机械师等。典型人物如西奥多·罗斯福、丘吉尔、杰克逊（美国总统）、理查一世、邓肯。

低分者：害羞、胆怯、易受惊怕。交感神经占支配地位。在职业上，倾向于牧师、

教士、编辑人员、农业工人。典型人物如狄更生、卡文迪许。

8. 因素 I

高分者：细心、敏感、依赖。通常身体较弱、多病，不太爱参加体育锻炼。遇事优柔寡断，缺乏自信，儿童期间多受家庭的溺爱和过分保护，很少喝酒。一般女性得分高于男性。在职业上倾向于美术、牧师、教士、教授、行政人员、生物学家、社会科学家、社会工作者、编辑。在学习上，语文优于数学。典型人物如柯勒律治、华兹华斯（英国浪漫主义诗人）、王尔德、罗素、罗斯福夫人（富兰克林·罗斯福的夫人）。

低分者：粗心、自立、现实。通常身体较健康，喜爱参加体育活动。遇事果断、自信。职业上倾向于物理学家、工程师、飞行员、电气技师、销售经理、警察等。典型人物如吉卜林、塞缪尔、约翰生、马克·吐温、拿破仑、彭斯（苏格兰诗人）、林白（美国著名飞行员）。

9. 因素 L

高分者：多疑、戒备，不易受欺骗。易困，多睡眠。在集体中与他人保持距离，缺乏合作精神，职业上倾向于艺术家、编辑、农业工人、管理人员、创造性科学研究人员。有时有自杀、违法、吸毒等行为。典型人物如科里奥拉努斯（罗马首领）、本尼迪克、阿诺德（美国独立战争期间的叛将）、蒙蒂兹（声名狼藉的爱尔兰美女）、亚历山大大帝、斯大林、巴顿（美国将军）、戴高乐。

低分者：真诚、合作、宽容，容易适应环境，在集体中容易与人形成良好关系。职业上倾向于会计、飞行员、空中小姐、炊事员、电气技师、机械师、生物学家、物理学家。典型人物如托马斯（基督教虔修派最著名代表人物之一）、居里夫人、艾森豪威尔、伯里克利（希腊政治家）。

10. 因素 M

高分者：富于想象，生活豪放不羁，对事漫不经心。通常在中学毕业后努力争取继续学习而非早就业。在集体中不太被人们看重。不修边幅，不重整洁，粗枝大叶。经常变换工作，不易被晋升。具有此种特质的人大多属于艺术型。现代“嬉皮士”多具此种特质。典型人物如斯宾诺莎、福楼拜、乔治·博罗（英国旅行家）、卡洛尔（英国童话作家）、凡·高、杰克·伦敦、埃尔·格列柯（西班牙超现实派画家）、毕加索、史文朋（英国诗人）、拜伦。

低分者：现实、脚踏实地、处事稳妥、具有忧患意识、办事认真谨慎。典型人物如胡佛、鲍尔温（美国前首相）、卡内基、柯立芝。

11. 因素 N

高分者：机敏、狡黠、圆滑、世故、人情练达、善于处世。不易患精神疾病。在社会中容易取得较好的地位。善于解决疑难问题，在集体中受人们的重视。职业上倾向于心理学家、企业家、商人、空中小姐等。典型人物如卡萨诺瓦、欧·亨利（美国小说家）、辛普森夫人、米歇尔、阿伦（英国作家）、迪斯累里（英国首相）、劳合·乔

治（英国首相）、罗斯柴尔德（英国动物学家）、梅特涅（奥地利首相）、伏尔泰。

低分者：直率、坦诚、不加掩饰、不留情面，有时显得过于刻板，不为社会所接受，在社会中不易取得较高地位。职业上倾向于艺术家、企业人、商人、空中小姐等。典型人物如卡萨尔斯、第欧根尼（希腊哲学家）、陀思妥耶夫斯基、卢梭、约翰·班扬（英国清教徒传道士）、克鲁泡特金（俄国无政府主义者）。

12. 因素 Q

高分者：忧郁、自责、缺乏安全感、焦虑、不安、自扰、杞人忧天。朋友较少。在集体中既无领袖欲望，又不被推选为领袖。常对环境进行抱怨，牢骚满腹。害羞、不善言辞、爱哭，职业上倾向于艺术家、教士、农工。典型人物如基督、圣·约翰。大多数宗教领袖都具有此种特质，他们总是首先洞察到灵魂在暗夜中独行。其他典型人物如豪斯曼（英国作家）、丘吉尔。

低分者：自信、心平气和、坦然、宁静，有时自负、自命不凡、自鸣得意，容易适应环境，知足常乐。职业上倾向于战斗飞行员、竞技体育运动员、行政人员、物理、机械师、空中小姐、心理学家。典型人物如成吉思汗、斯大林、罗伯斯庇尔，以及许多成功的行政领袖。

13. 因素 Q

高分者：好奇、喜欢尝试各种可能性、思想自由、开放、激进。对宗教活动不够积极，身体较健康。在家庭中较少男子主义。职业倾向于艺术家、作家、会计、工程师、教授。典型人物如 A·赫胥黎（文学家、神秘主义者）、J·赫胥黎（生物学家、社会活动家）、赖特（建筑师）、萧伯纳、易卜生、布律内尔（工程师和发明家）、威尔斯（英国小说家）、马克思、理查德·施特劳斯、拿破仑。

低分者：保守、循规蹈矩、尊重传统。职业倾向于运动员、教士、农工、机械师、军官、音乐家、商人、警察、厨师、保姆。典型人物如丘吉尔、维多利亚女皇、法朗士、高尔斯华绥（英国作家）、布赖恩（美国民主党领袖）、道格拉斯·黑格（英国元帅）。

14. 因素 Q2

高分者：自信、有主见、足智多谋、遇事勇于自己做主，不依赖他人，不推诿责任。倾向于创造性工作，如艺术家、工程师、科学研究人员、教授、作家。典型人物如哥白尼、林白、鲍布、霍普（美著名演员）、牛顿、班廷（加拿大医生，诺贝尔奖获得者）、门肯（美国政治评论家）、嘉宝（美国电影演员）、巴斯德。

低分者：依赖性强，缺乏主见，在集体中经常随波逐流，追随权威。职业上倾向于空中小姐、厨师、保姆、护士、尼姑、社会工作者。典型人物如阿尔弗雷德·奥斯汀（英国诗人）、饶勒斯（法国社会主义者）、施莱辛格（美国历史学家）、柯西金（苏联总理）、兰克（美国心理学家）、拉斯基（英国政治家）、霍法（美国劳工领袖）。

15. 因素 Q3

高分者：较强的自制力、较准确的意志力量、较坚定地追求自己的理想，有良好的自我感觉和自我评价，通常注重性道德。在集体中，可以提出有价值的建议。职业上倾向于大学行政领导、飞行员、科学家、电气技师、警卫、机械师、厨师、物理学家。典型人物如威尔逊（美国总统）、纽博尔特（美国诗人）、金斯利（英国小说家）、山本五十六、恺撒、布莱（英国海军将领）、罗伯斯庇尔、吉卜林等。

低分者：不能自制，不遵守纪律，自我矛盾，松懈，随心所欲，为所欲为，漫不经心，不尊重社会规范。不太注重性道德，饮酒无节制。在职业上倾向于艺术家。典型人物如吉布林（“二战”中挪威卖国者）、克吕格（瑞典金融投机家）、本尼迪克、阿诺德、尼禄、罗宾汉、第欧根尼、比尔兹利（英国画家）。

16. 因素 Q4

高分者：紧张、有挫折感、经常处于被动局面、神经质、不自然、做作。在集体中很少被选为领导，通常感到不被别人尊重和接受。经常自叹命薄。在压力下容易惊慌失措。多患高血压症。职业倾向于农业工人、售货员、作家、记者。典型人物如马克白斯、爱德华八世、威尔斯、奥本海默（美物理学家）。

低分者：放松、平静，有时反应迟钝、不敏感，很少有挫折感、遇事镇静自若。职业倾向于空中小姐、飞行员、海员、地理学家、物理学家。典型人物如马修、阿诺德（英国诗人）、伊壁鸠鲁、毛姆（英国作家）。

16PF 还能根据实验统计结果所得的公式，推算出多种可以形容人格类型的次级因素。这些次级人格因素并不直接用原始分推算，而由几个有关的基本因素的标准分，经过数量均衡并指定常数，相加而成。常数和均衡数量的多少由卡特尔根据多年的研究经统计分析的结果获得。

二元双重个性因素类型的标准也分为十级，即每种类型的最高分为 10 分，最低分为 1 分；3 以下为低分，7 以上为高分。

1. 适应与焦虑型

高分特征：焦虑性高、易激动、易出现不满意感。高度焦虑不仅会降低工作效率，而且会影响身体健康。易患神经症。

低分特征：焦虑性低，通常感心满意足，能做到所期望的和认为有重要意义的事。生活适应顺利。但极端低分者可能对困难的工作缺乏毅力。

2. 内向与外向型

高分特征：外向、开朗、善交际，不受拘束，不计小节。

低分特征：内向，趋于胆小、自足，和别人交往中拘谨而不自然。

个性的内向与外向没有好坏之分，应根据具体工作要求而定。内向者较专心，能从事较精确的工作；外向者则善于从事社会交往方面的工作。

3. 感情用事与安详机警型

高分特征：安详机警、富于事业心、果断、刚毅、进取，但也易贸然行事，不顾后果。有时过分现实，忽视生活情趣。

低分特征：感情用事，情感丰富，含蓄、敏感，性格温和，讲究生活艺术。情绪多困扰不安，通常感觉挫折气馁。

4. 怯懦与果断型

高分特征：果断、独立，有气魄，锋芒毕露，有攻击性、有创造性。通常主动寻求可以施展所长的机会和环境，以充分表现自己的独创能力。

低分特征：怯懦，顺从，优柔寡断，易受人驱使而被动、依赖，迎合迁就他人。

16PF 既可以测出一个人的某个方面的个性特征，又可以对一个人的个性进行综合分析，做出全面评价。在 **16PF** 的多年应用过程中，积累了大量的各种职业和患各种类型心理疾病的人的个性资料。经过分析研究，可以用一些特殊的公式计算出如下几种综合性的个性因素。

1. 心理健康者的个性因素

心理健康状态是一切工作和学习的基础。以此方法计算出来的心理健康标准分为 4~40，平均分为 22 分。一般不足 12 分者占人数分配的 10%，这种人一般情绪显著不稳定。担任艰巨工作的人要求有较高的心理健康标准分。

2. 专业有成就者的个性因素

专业有成就者的个性因素得分为 10~100，平均分为 55，60 分约等于标准分 7，63 分以上者约等于标准分 8、9、10。总分在 67 分以上者，一般应有所成就。

3. 创造性强者的个性因素

标准分越高，创造能力越强。因素总分与标准分的换算关系如附表 7 所示。

附表 7 因素总分与标准分的换算关系

| 因素总分 | 15~62 | 63~67 | 68~72 | 73~77 | 78~82 | 83~87 | 88~92 | 93~97 | 98~102 | 103~105 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|
| 标准分 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

4. 在新环境中成长能力的个性因素

总分为 4~40，平均分为 22 分。不足 17 分者占人数分布的 10%，成功的可能性很小；27 分以上者，成功的希望较大。

对于 16 种人格因素的分数不要孤立地解释，因为每种因素都与其他方面有一定的关联性，不同人格特征是组合在一起共同对人的行为方式起作用的。因此在评定一个人的个性特征时，一方面可以凭有关因素的分数高低予以评估，但同时必须参考受试者其他人格因素的状况进行全面考察。

附四 九型人格的类型特征

第一型：完美型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求不断进步。

基本困思：我若不完美，则没有人会爱我。

主要特征：原则性、不易妥协，常说“应该”及“不应该”、黑白分明，对自己和别人要求甚高、追求完美、不断改进，感情世界薄弱；希望把每件事都做得尽善尽美，希望自己或这个世界都更进步。时时刻刻反省自己是否犯错，也会纠正别人的错。

主要特质：忍耐、有毅力、守承诺、贯彻始终、爱家顾家、守法、喜欢控制、光明磊落。

生活风格：爱劝勉教导，逃避表达愤怒，相信自己每天有干不完的事。

人际关系：是典型的完美主义者，显浅易明。正因为事事追求完美，所以很少讲出称赞的话，很多时只有批评，无论是对自己还是对身边的人。又因为对自己的超高标准，所以给自己很大压力，会很难放松自己去尽情地玩、开心地笑。

第二型：全爱型、助人型（Helper）

欲望特质：追求服务他人。

基本困思：我若不帮助人，则没有人会爱我。

主要特征：渴望别人的爱或良好关系、甘愿迁就他人，以人为本，要别人觉得需要自己、常忽略自己；很在意别人的感情和需要，十分热心，愿意付出爱给别人，看到别人满足地接受他的爱，才会觉得自己活得有价值。

主要特质：温和友善，随和，绝不直接表达需要，婉转含蓄，好好先生/小姐，慷慨大方、乐善好施。

生活风格：有爱心、肯付出，逃避被帮助，忙于助人，否认问题存在。

人际关系：很喜欢帮人，而且主动，慷慨大方。虽然对别人的需要很敏锐，但很多时候忽略了自己的需要。满足别人的需要比满足自己的需要更重要，所以很少向人提出请求。自我不强，很多时候要靠帮助别人去肯定自己。

第三型：成就型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求成果。

基本困思：我若没有成就，则没有人会爱我。

主要特征：强烈好胜心，喜欢认威，常与别人比较，以成就衡量自己的价值高低，着重形象，工作狂，惧怕表达内心感受；希望能够得到大家的肯定。是个野心家，不断地追求有效，希望与众不同，受到别人的注目、羡慕，成为众人的焦点。

主要特质：自信、活力充沛、风趣幽默、蛮有把握、处世圆滑、积极进取。

生活风格：爱诉说自己的成就，逃避失败，按着长远目标过活。

人际关系：成就型的人精力充沛，总是动力过人，因为有很强的争胜欲望。喜欢接受挑战，会把自己的价值与成就连成一线。成就型的人会全心全意去追求一个目标，相信“天下没有不可能的事”，是做领导的人。

第四型：艺术型/自我型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求独特。

基本困思：我若不是独特的，则没有人会爱我。

主要特征：情绪化，追求浪漫，惧怕被人拒绝，觉得别人不明白自己，强占有欲，我行我素。

生活风格：爱讲不开心的事，易忧郁、妒忌，生活追寻感觉好；很珍惜自己的爱和情感，所以想好好地滋养它们，并用最美、最特殊的方式来表达。他们想创造出独一无二、与众不同的形象和作品，所以不停地自我察觉、自我反省，以及自我探索。

主要特质：易受情绪影响，倾向追求不寻常、艺术性而富有意义的事物，多幻想，认为死亡、苦难、悲剧才是极具价值和真实的生命，对美感的敏锐可见于独特的衣着及对布置环境的品位，极具创造力。过分情绪化，容易沮丧或消沉，常觉生命是一个悲剧，对人若即若离，怕亲密的关系令人发现自己不完美就会离他而去。

生活风格：爱讲不开心的事，易忧郁、妒忌，生活追寻感觉好。

人际关系：自我型的人有艺术家的气质，多愁善感及想象力丰富，会常沉醉于自己的想象世界。

第五型：智慧型/思想型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求知识。

基本困思：我若没有知识，则没有人会爱我。

主要特征：冷眼看世界，抽离情感，喜欢思考分析，但缺乏行动，对物质生活要求不高，喜欢精神生活，不善表达内心感受；想藉此获取更多的知识来了解环境。他们想找出事情的脉络与原理，作为行动的准则。有了知识，他们才敢行动，也才会有安全感。

主要特质：温文儒雅，有学问，条理分明，表达含蓄，拙于辞令，沉默内向，冷漠疏离，欠缺活力，反应缓慢。

生活风格：爱观察、批评，把自己抽离，每天有看不完的书。

人际关系：理智型的人很冷静，总想跟身边的人和事保持一段距离。需要充分的私人空间和高度的私隐，否则会觉得焦虑不安。有机会成为专家，如计算机、漫画、时装等。

第六型：忠诚型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求忠心。

基本困思：我若不顺从，则没有人会爱我。

主要特征：做事小心谨慎，不轻易相信别人，多疑虑；喜欢群体生活，为别人做

事尽心尽力，不喜欢受人注视，安于现状，不喜转换新环境；相信权威、跟随权威的引导行事，然而另一方面又容易反权威，性格充满矛盾。他们的团体意识很强，需要亲密感，需要被喜爱、被接纳并得到安全的保障。

主要特质：忠诚、警觉、谨慎、机智、务实、守规、纪律维持者。

生活风格：爱平和讨论，惧怕权威，传统可给予安全感，害怕成就，逃避问题。

人际关系：忠诚型的人会是一个很好的员工，因为很忠心尽责。重视安全感，在遇到新的人和事时会产生恐惧、不安的感觉。基于这种恐惧不安，凡事都会做最坏的打算。换句话说，为人比较悲观，也较易去逃避了事。

第七型：活跃型/开朗型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求快乐。

基本困思：我若不带来欢乐，则没有人会爱我。

主要特征：乐观，要新鲜感，追上潮流，不喜承受压力，怕负面情绪；想过愉快的生活，想创新、自娱娱人，渴望过比较享受的生活，把人间的不美好化为乌有。喜欢投入快乐和情绪高昂的世界，所以总是不断地寻找快乐、体验快乐。

主要特质：快乐热心，不停活动，不停获取，怕严肃认真的事情，多才多艺，对玩乐的事非常熟悉，也会花精力钻研，不惜任何代价只要快乐，以嬉笑怒骂的方式对人对事。

生活风格：爱讲自己的经验，喜欢制造开心，人生有太多开心的事情等着他。

人际关系：活跃型的人，乐观、精力充沛、迷人、好动，需要生活有新鲜感，所以很不喜欢被束缚、被控制。

第八型：领袖型/能力型（Reformer/Perfectionist）

欲望特质：追求权力。

基本困思：我若没有权力，则没有人会爱我。

主要特征：追求权力，讲求实力，不靠他人，有正义感，喜欢做大事，是绝对的行动派，一碰到问题便马上采取行动去解决。想要独立自主，一切靠自己，依照自己的能力做事，要建设前不惜先破坏，想带领大家走向公平、正义。

主要特质：具攻击性，自我中心，轻视懦弱，尊重强人，为受压迫者挺身而出，冲动，有什么不满意即现场发作，主观、直觉。

生活风格：爱命令，说话大声，有威严，报复心理强、爱辩论，靠意志来掌管生活。

人际关系：豪爽，不拘小节，自视甚高，遇强则强，关心正义、公平。清楚自己的目标，并努力前进。由于不愿被人控制，且具有一定的支配力，因此很有潜质做领袖带领大家。由于比较好胜，因此有时会对人有点攻击性，让人感到压力。

第九型：和平型/和谐型（Peacemaker）

欲望特质：追求和平。

基本困思：我若不和善，则没有人会爱我。

主要特征：须花长时间做决定，难于拒绝他人，不懂宣泄愤怒，显得十分温和，不喜与人起冲突，不自夸，不爱出风头，个性淡薄。想要和人和谐相处，避开所有的冲突与紧张，希望事物能维持美好的现状。忽视会让自己不愉快的事物，并尽可能让自己保持平稳、平静。

主要特质：温和，友善，忍耐，随和，怕竞争，无法集中注意力。有时像梦游，不到最后一分钟不会完工，非常依赖别人的提醒，注意力集中在细节、次要的事上，对大多数事物没有多大的兴趣，不喜欢被人支配，绝不直接表达不满，只是阳奉阴违。

生活风格：爱调和，做事缓慢，易懒惰、压抑，生活追求舒适。

人际关系：善解人意，随和。容易了解别人，却不太清楚自己想要什么，会显得优柔寡断。相对来说，主见会比较少，宁愿配合其他人的安排，做一个很好的支持者，所以比较被动。

附五 职业能力测试表

指导语：职业能力的评定采用“五级量表”：强、较强、一般、较弱、弱。请根据自己的实际情况，对下面的每种活动做出评定，在每组中符合自身情况的各题的等级括号内打√。

| | | | | | |
|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第一组：（言语能力倾向 V） | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| （1）善于表达自己的观点 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （2）阅读速度快，并能抓住中心内容 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （3）清楚地向别人解释难懂的概念 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （4）对文章中的字、词、段落和篇章的理解和综合能力 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （5）掌握词汇量的程度 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （6）中学时的语文成绩 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| 第二组：（算术能力倾向 N） | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| （1）做出精确的测量 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （2）解算术应用题的能力 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （3）笔算能力 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （4）心算能力 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （5）使用工具（如计算器）和计算能力 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （6）中学时的数学成绩 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| 第三组：（空间判断能力倾向 S） | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| （1）美术素描画的水平 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |
| （2）画三维度的立体图形能力 | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） | （ ） |

第三章 大学生的自我认知

| | | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| (3) 看几何图形的立体感 | () | () | () | () | () |
| (4) 玩拼板游戏 | () | () | () | () | () |
| (5) 对盒子展开后平面图的想象力 | () | () | () | () | () |
| (6) 中学时的美术成绩 | () | () | () | () | () |
| 第四组：(形态知觉能力倾向 P) | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| (1) 发现相似图形中的细微差异 | () | () | () | () | () |
| (2) 识别物体的形状差异 | () | () | () | () | () |
| (3) 注意到多数人所忽视的细节部分 | () | () | () | () | () |
| (4) 检查物体的细节 | () | () | () | () | () |
| (5) 观察图案是否正确 | () | () | () | () | () |
| (6) 中学时善于找出数学作业中的细小错误 | () | () | () | () | () |
| 第五组：(书写能力倾向 Q) | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| (1) 快速而准确地抄写资料 | () | () | () | () | () |
| (2) 阅读中发现错别字 | () | () | () | () | () |
| (3) 发现计算错误 | () | () | () | () | () |
| (4) 发现图表中的细小错误 | () | () | () | () | () |
| (5) 在图书馆很快查找编码卡片 | () | () | () | () | () |
| (6) 自我控制能力 | () | () | () | () | () |
| 第六组：(眼手运动协调能力倾向 K) | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| (1) 劳动技术课中操作机器一类活动 | () | () | () | () | () |
| (2) 玩电子游戏机或瞄准打靶 | () | () | () | () | () |
| (3) 在广播操中集体的协调灵活性 | () | () | () | () | () |
| (4) 打球姿势的水平度 | () | () | () | () | () |
| (5) 打算盘比赛的成绩 | () | () | () | () | () |
| (6) 闭眼单肢站立的平衡能力 | () | () | () | () | () |
| 第七组：(动手能力倾向 F) | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| (1) 灵巧地使用手工工具(如锤子等) | () | () | () | () | () |
| (2) 灵巧地使用很小的工具(如镊子等) | () | () | () | () | () |
| (3) 弹乐器时手指的灵活度 | () | () | () | () | () |
| (4) 做小手工品的动手能力 | () | () | () | () | () |
| (5) 很快地削水果 | () | () | () | () | () |
| (6) 修理、装配、编织、缝补等一类活动力 | () | () | () | () | () |
| 第八组：(沟通能力倾向 C) | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| (1) 善于在陌生的场合发表自己的意见 | () | () | () | () | () |
| (2) 新场所结交新朋友 | () | () | () | () | () |

| | | | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| (3) 口头表达能力 | () | () | () | () | () |
| (4) 善于与人友好交往并协同工作 | () | () | () | () | () |
| (5) 善于帮助人 | () | () | () | () | () |
| (6) 善于做别人的思想工作 | () | () | () | () | () |
| 第九组：(组织协调能力倾向 O) | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
| (1) 善于参加集体活动 | () | () | () | () | () |
| (2) 在集体活动中能关心他人情况 | () | () | () | () | () |
| (3) 动脑筋想出好点子 | () | () | () | () | () |
| (4) 冷静果断地处理突发事件 | () | () | () | () | () |
| (5) 组织工作的水平 | () | () | () | () | () |
| (6) 善于解决同事或同学的矛盾 | () | () | () | () | () |

计分方法：各项每打一次√计1分，每组总分 = 各题强项总分×1 + 较强项总分×2 + 一般项总分×3 + 较弱项总分×4 + 弱项总分×5。每组等级 = 每组总分/5。

测试结果：按照上面的计算方法算出各种能力的等级。一种能力的等级越高，表明你在这方面的职业能力越强。若两种或两种以上的自评等级一样，则表明你这几方面的职业能力相当。对照下面的分析，可以看到你所适宜从事的职业有哪些。下面是具有不同职业能力的人适合的各种职业。

第一组：言语能力。你具有对词、句子、段落、篇章的理解能力，以及善于清楚而正确地表达自己的观念和向别人介绍信息的能力。你最适宜从事的职业有：外销员、商务师、推销员、导游、演员、编辑、播音员、节目主持人、教师、律师、审判员等。

第二组：算术能力。你能迅速而准确地运算，并具有在快速准确地进行计算的同时，进行推理、解决应用问题的能力。你最适宜从事的职业有：会计、银行职员、保险公司职员、税务员、审计员、统计员、自然科学家、计算机工程师等。

第三组：空间判断能力。你具有对立体图形及平面图形与立体图形之间关系的理解能力，识别物体在空间运动中的联系，解决几何问题。你最适宜从事的职业有：技术员、工程师、服装设计师、艺术家、家具设计师、建筑师、摄影师、家电维修专家、自然科学家、军官、司机等。

第四组：形态知觉能力。你对物体或图形的有关细节具有正确的知觉能力，对于图形的明暗、线的宽度和长度能做出区别和比较，可以看出其细微的差别。你最适宜从事的职业有：技术员、工程师、电工、房管员、咨询员、运动员、教练员、导演、图书馆员、会计、银行职员、保险公司职员、审计员、统计员、编辑、播音员、自然科学家、计算机工程师等。

第五组：书写能力。你具有对词、印刷品、账目、表格等的细微部分正确知觉的能力，以及善于发现错字和正确地校对数字的能力。你最适宜从事的职业有：教师、公务员、社会科学家、秘书、打字员、编辑、银行职员、咨询师、经理、记者、作家等。

第六组：动手能力。你的手、手指、手腕能迅速而准确地活动和操作小物体，在拿取、放置、调换、翻转物体时，手能做出精巧运动和腕的自由运动。你最适宜从事的职业有：医生、护士、药剂士、运动员、教练员、自然科学家、工人、农民、技术员、工程师、服装设计师、家具设计师、艺术家、美容师、售货员、服务员、保育员、摄影员、演员、导演、战士等。

第七组：沟通能力。你善于进行人与人之间的相互交往、相互联系、相互帮助、相互作用和影响，具有协同工作或建立良好人际关系的能力。你最适宜从事的职业有：采购员、推销员、公共关系人员、外销员、商务员、编辑、调度员、经理、服务员、房管员、导游、咨询师、银行信贷员、税务员、审计员、保险公司职员、演员、导演、教师、社会科学家、公务员、秘书、警察、律师等。

第八组：组织协调能力。你善于组织和安排各种活动，具有协调人际关系的能力。你最适宜从事的职业有：调度员、导游、教练员、导演、编辑、教师、经理、公务员、商务师、保育员、咨询师、税务员、秘书、律师、警察等。

参 考 文 献

- [1] 韩淑君, 任怡. 大学生心理健康教育[M]. 北京: 中国电力出版社, 2017.
- [2] 黄菊山, 张亚军, 傅亚卓. 教育心理学[M]. 北京: 首都师范大学出版社, 2017.
- [3] 葛廷友. 大学生心理健康[M]. 北京: 北京航空航天大学出版社, 2013.
- [4] 吕开东, 从建伟. 大学生心理健康教育案例赏析[M]. 北京: 中国文史出版社, 2015.
- [5] 王菁华, 孙海清. 大学生心理健康教育教程[M]. 青岛: 中国海洋大学出版社, 2015.
- [6] 郭永玉. 人格心理学, 人性及其差异的研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2006.
- [7] 李虎林. 当代教育人格论[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2015.
- [8] 尚磊. 组织与人格, 现代管理中的心理因素[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2006.
- [9] 赵舜. 心理学与气质修炼[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2017.
- [10] 刘一平. 当代大学生体质健康与促进[M]. 北京: 科学出版社, 2015.

第四章 大学生职业生涯规划机会评估

学习目标

1. 正确认识职业生涯规划发展的各种环境。
2. 掌握影响职业生涯成功的因素。
3. 熟练掌握职业生涯规划评估的各种方法。

导入案例

职场“候鸟”

王宣大学毕业后，进入了一所中学当数学老师。他当初选择教师作为自己的职业是因为教师收入稳定，工作压力不是很大，工作业比较自由，而且一年还有三个月的假期。刚开始时，王宣对自己的工作非常满意，觉得教师真是太适合自己了。可是，慢慢地他对这份职业失去了往日的热情和投入。他觉得虽然教师收入稳定，工作压力不大，但是教师的活动太单调了，每天就是上课、下课、值班，除此之外没有什么变化。他觉得做市场销售可能比较适合自己，因为市场销售是一个充满挑战和变化的职业。

三年后，他跳槽到了一家器材公司做业务员。凭着对工作的热情、投入及聪明才智，他干得不错，月月都能超额完成任务，因此得到了上级的赏识，很快被提升为市场部经理。然而，他对这份工作像前一份工作一样，刚开始充满了热情，可是慢慢地他又发觉这份工作不太适合自己。做市场的最大一个缺点就是工作没完没了，随时都有可能出现新的情况。两年后，他又再次跳槽到了一家咨询公司。

候鸟是注定不会在一个地方永久住下去的。王宣就是一只“候鸟”。在随后的几年中，他前前后后换了三份工作，并且每次都是从事不同性质的工作。在他大学毕业十周年的纪念日，他的同学要么已是总经理，要么已是具有高级职称的中学老师。而当同学问起王宣的近况时，王宣说：“我最近开了一个杂货店，每天卖一点副食品。”

（资料来源：刘万明，孙昀. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京：中国铁道出版社，2011：110-111.）

王宣职业生发展的结果之所以如此，一方面是他不清楚自己到底需要什么；另一方面是每次在选择职业之前，未深入思考和分析职场，对未来的工作过分理想化。大学生需要了解职业社会，如果不了解职业就草率进行职业生涯规划，那么预期规划很

容易陷入空洞的自我设计中。同时,了解职场有利于大学生结合社会对人才的素质要求,加强大学阶段的学习自觉性和针对性,起到事半功倍的效果。

第一节 基于 PEST 的环境评估

职业生涯机会的评估,主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。每个人都处在一定的环境中,离开这个环境便无法生存与成长。因此,在制订个人的职业生涯规划时,要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求及环境对自己有利的条件与不利的条件等。只有对这些环境因素充分了解后,才能做到在复杂的环境中趋利避害,使职业生涯规划具有实际意义。

错误的职业生涯规划会使自己耽误时机,错过其他好的发展机会,使事业走向毁灭;正确的职业生涯机会评估会使自己成功地抓住机会,使事业走向成功。因此,设计好的生涯发展规划,必须对生涯发展机会进行研究。大学新生经过十年寒窗的学习,终于踏入大学校门,长期的校园生活让他们缺乏对职业环境的了解,要么盲目自信,要么对未来的职业生活缺乏信心。所以,大学生首先必须对职业发展机会有客观的认识,才能为下一步的职业生涯规划做好准备。

大学生的职业生涯机会可以利用管理学中的 PEST 模型来进行评估,同时还应该评估相应的文化环境和职业环境。

PEST [英文 Political (政治)、Economic (经济)、Social (社会) 和 Technological (技术) 的首字母缩写] 分析是指宏观环境的分析,宏观环境又称一般环境,是指影响一切行业和企业各种宏观因素。对宏观环境因素做分析,不同行业和企业根据自身特点和经营的需要,分析的具体内容会有差异,但一般都应对政治、经济、社会和技术这四大类影响企业的主要外部环境因素进行分析。对于个人来说也是如此,宏观环境的因素往往超出了个人可以改变的范围,我们所能做的就是应时而动、顺势而为,只有在充分了解宏观环境中的机遇与风险后,才能做出最有利于自己的职业规划。

一、政治法律环境评估

政治环境包括一个国家的社会制度,执政党的性质,政府的方针、政策、法令等。不同的国家有着不同的社会性质,不同的社会制度对组织活动有着不同的限制和要求。即使是社会制度不变的同一国家,在不同时期,由于执政党的不同,其政府的方针特点、政策倾向对组织活动的态度和影响也是不断变化的。

一般而言,评估政治法律环境的指标包括国际关系、政体局势与方针政策、政治对经济生活的干预强度、法律法规等。

（一）国际关系

良好的国际环境对一国经济的发展有着重要影响，尤其是在出口额占 GDP 很大比重的我国，与其他国家建立良好的关系显得更为重要。当前，虽然东北亚的紧张局势有所缓解，但与日美等大国的摩擦不断，东南亚国家也在南海问题上不断挑衅，可谓多事之秋。不过从我国历任领导人的外交能力来看，这些危机应该会很快化解。对于个人职业选择和发展来说，若选择国际型的职业，则需要考虑国际关系的因素。

（二）政体局势与方针政策

我国是在中国共产党领导下的人民民主专政的社会主义国家，政局稳定。虽然近几年在个别地区出现了群体性事件，但都属于人民内部矛盾，通过进一步深化改革、促进发展，就能有效防止这种现象的发生。稳定的政局有利于经济平稳、有序地发展，个人的职业选择也有一个良好的预期。

国家的方针政策尤其是经济的方针政策，关系到具体的行业兴衰和国家的发展趋势。我们只有把握好这样一个趋势，才能有机会走在时代发展的前端。目前我国已进入“十三五”规划时期，“十三五”规划是 2016—2020 年中国经济社会发展的宏伟蓝图，它将对我国在“十三五”期间的经济和社会发展产生重要影响，个人职业选择和发展如果能够与此保持一致，那么将会更快地实现职业目标。

（三）政治对经济的干预强度

政治对经济的干预强度主要是指国家管理经济的手段以垄断行业的分布。在垄断行业，个人想创业几乎不可能，若能够进入垄断行业，则会有一个较好的职业预期。然而，由于物以稀为贵，因此进入门槛和竞争非常激烈。在非垄断行业，个人有一定的创业机会，但个人若要进入该行业，则需要根据具体情况而定。因此，在进行职业选择时，需要准确地判断政府对经济领域的管理和控制，以做出最好的选择。

（四）法律法规

除了最基本的法律法规，对个人职业影响最大的当属劳动法。2008 年新《劳动合同法》的颁布，有利于保护大学生的劳动权利；但是另一方面，《劳动合同法》的生效，让企业对招聘员工变得非常谨慎，因为企业极有可能因为触犯劳动法而产生极高的违法成本。三思而后行的结果，往往是严把招聘关，增加条件限制，精招人或少招人。同时，由于新《劳动合同法》对在岗职工的保护，企业不能像以往那样随意地解聘员工，岗位需求的减少直接导致对新员工的招聘周期变长。这就要求大学生提高自己的就业能力，努力达到企业的要求。

（五）“一带一路”倡议对当代大学生就业的影响

习近平主席在 2013 年 9 月友好访问中亚和东南亚等国家时，提出了“一带一路”倡议。“一带一路”（One Belt and One Road）是“丝绸之路经济带”和“21 世纪海上丝绸之路”的简称，它提倡合作发展的理念，主动地发展与沿线国家的经济合作伙伴关系，共同打造政治互信、经济融合、文化包容的利益共同体、命运共同体和责任共同体。这一倡议受到了国际社会的广泛关注。“一带一路”倡议的提出，将为经济不发达地区带来更多的发展机会和发展优势，且我国的经济发展也将趋于均衡化，因此大学生的就业环境将得到改善。同时，“一带一路”倡议的推进，也会使得我国目前的经济发展格局发生调整，原有就业环境好的地区并不一定具有广阔的发展空间。

二、经济环境评估

经济环境主要包括宏观和微观两个方面。宏观经济环境主要指一个国家的人口数量及其增长趋势，国民收入、国民生产总值及其变化情况，以及通过这些指标能够反映的国民经济发展水平和发展速度。微观经济环境主要指所在地区或所服务地区的消费者的收入水平、消费偏好、储蓄情况、就业程度等因素。

（一）经济全球化

经济全球化在深层次上必将对我国的社会、经济、文化乃至社会生活的方方面面产生巨大的冲击，特别是会影响到我国未来职业发展的趋势。我国加入 WTO 后，贸易自由化和经济全球化，使得很多职业受益。中国加入 WTO 后，增加了 1200 万个就业机会。加入 WTO 后一些行业的兴衰，导致了我国社会职业结构的不同变化。外语类、金融财会类、商贸类、旅游类、法律类及经济管理等职业需求逐渐走俏，国际贸易和与涉外专业有关的职业重新热起来。全球化除增加个人的工作机会外，还增大了个人职业选择的范围，而涉外职业机会的增加提升了对国际化思维和国际交流的要求。经济全球化给中国经济注入了新的活力，使中国经济保持了快速健康的发展，也对所需人才提出了更高的要求，即国际化复合型人才更受欢迎。

（二）中国经济发展状况

按照国泰君安的观点，2000 年以来，每 1% 的 GDP 增长仍可拉动 80 万~100 万人就业。但部分经济学家则表示没有这么乐观，他们认为 GDP 每增加 1%，就业只增加 0.06%~0.07%，转换成绝对数额时，每 1% 的 GDP 增长可以拉动的就业人数恐怕会更低。但不管怎样，可以肯定的是，GDP 增速低于 8% 将面临严峻的失业。表 4.1 反映了 2017 年世界各国 GDP 排名，从中国目前 GDP 的增长情况来看，个人还是有许多职业机会的。

表 4.1 2017 年世界各国 GDP 排名

| 排名 | 国家 | GDP/亿美元 | 地区 |
|----|----|-----------|----|
| 1 | 美国 | 195558.74 | 美洲 |
| 2 | 中国 | 131735.85 | 亚洲 |
| 3 | 日本 | 43421.6 | 亚洲 |
| 4 | 德国 | 35954.06 | 欧洲 |
| 5 | 英国 | 32322.81 | 欧洲 |
| 6 | 印度 | 26074.09 | 欧洲 |

个人的职业定位必然要和城市联系起来，而一个城市的职业机会的多少，可以从该城市的 GDP 加以衡量。表 4.2 是 2017 年我国 GDP 排名前十位的城市。无疑，无论何种职业，在这些城市都可能有着良好的机会。但是，我们也要注意在选择职业时，还需要考察竞争的激烈程度，尤其是在北京、上海、广州这样人才扎堆的地方，要考究自己是否有信心取得职场竞争的胜利。

表 4.2 2017 年我国 GDP 排名前十位的城市

| 排 名 | 城 市 | GDP/亿元人民币 | 排 名 | 城 市 | GDP/亿元人民币 |
|-----|-----|-----------|-----|-----|-----------|
| 1 | 上海 | 30133 | 6 | 天津 | 18595 |
| 2 | 北京 | 28000 | 7 | 苏州 | 17000 |
| 3 | 深圳 | 22286 | 8 | 成都 | 13890 |
| 4 | 广州 | 21500 | 9 | 武汉 | 13400 |
| 5 | 重庆 | 19530 | 10 | 杭州 | 12556 |

（三）人口结构概况

人口结构不仅会影响到职业机会的获取，而且会影响到职业发展的方向。目前，我国人口的特点主要体现在以下两个方面：一是我国人口老龄化问题。1997 年，我国 60 岁以上老人 1 亿多，占总人口的 10%，到 2040 年预计将达 2.5 亿以上，占总人口的 23.79%，60 岁以上的人口是 20 多岁人口的 2~3 倍。二是人口太多，每年净增 1400 万~1500 万人。同时，我国也存在人口太少的问题，一是高质量的人才太少；二是新增人口太少。

由以上的人口结构可以预计：一方面退休年龄会延长，工作机会相应减少；另一方面，老年人口增加，因此从事开拓老年市场的业务将会大有可为。而不断对自己进行投资，使自己成为高质量的人才，将会有利于自己的职业发展。

三、社会文化环境评估

社会文化环境包括一个国家或地区的居民教育程度和文化水平、宗教信仰、风俗

习惯、审美观点、价值观念等。文化水平会影响居民的需求层次；宗教信仰和风俗习惯会禁止或抵制某些活动的进行；价值观念会影响居民对组织目标、组织活动及组织存在本身的认可与否；审美观点会影响人们对组织活动内容、活动方式及活动成果的态度。这些都影响个人职业的发展前景。

（一）文化价值观

一个人生活在社会环境中，必然会受到社会文化的影响，大多数人的价值取向都被社会主体价值取向左右。一个人思想发展、成熟的过程，其实就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会价值观是通过影响个人价值观而影响个人的职业选择的。今天，我国社会价值观念的特征为：多元并存，新旧交替，表现在多种因素并存和推陈出新上。在价值选择和评价上，人们的主体意识明显增强，追求和取向日趋多样化，个人的价值取舍也不再盲目听从别人的安排。今天的我国社会面临着传统与现代、落后与先进、东方与西方、旧的与新的等一系列尖锐的矛盾和冲突，无论是在我国的宏观背景上，还是在个体的精神世界中，今天的我国都同时存在传统的价值观念和改革开放实践中形成的新价值观念等多种价值观念。

大学生身在今天的社会文化环境中，受到多样化价值观的冲击，在树立正确价值观特别是职业价值观方面面临着严峻的挑战。

（二）教育水平

中国教育发展水平表现为总体教育水平偏低、教育规模世界第一、开始注重人力资源开发。2018 年全国各类高等教育在学人数达到 3700 万，居世界第一。全国各类高校达到 2852 所，居世界第二。而以高等教育毛入学率为例，新中国成立的 1949 年为 0.26%，1978 年为 1.55%，2018 年为 40%。与新中国成立时相比，高等教育毛入学率的增长超过了 150 倍。预计到 2019 年，毛入学率将达到 50%以上，进入高等教育普及化阶段。

教育投入的总体水平有所提高，为教育事业发展奠定了良好的基础。但教育体系缺乏灵活性，不能及时反映劳动力市场供求变化会导致：一方面，社会积压大批渴望接受高等教育和提高劳动技能的学子；另一方面，因高等教育规模限制和职业教育体系落后，公众受教育的需求和企业对低成本人才的需求不能得到满足，教育体系不能将潜在优势迅速转变为现实优势，无法充分吸纳社会资源，稳步推进办学主体多元化。

初等教育逐步开放，提升了教育和人力资源开发的国际竞争力。近年来，随着对外开放的不断扩大，我国政府坚持使教育“面向现代化，面向世界，面向未来”的方针，积极同各国开展教育交流和合作。通过与其他国家和国际组织不断开展学生、教师、研究学者的学术交流，以及推动高等教育证书学位的互认、开展教育对外援助等，推动了教育合作及交流的不断发展。这已成为利用全球知识和教育资源，加快发展我国教育事业的重要途径，也成为我国对外开放的一个重要组成部分。

教育的职业化和开放化为大学生提供了更多的学习和实践机会。其他因素诸如宗教信仰、审美观念、风俗习惯,全国各地的区域差别较大,需要大学生根据自己的求职意向认真选择。尤其是从事销售类职业,对当地文化的了解要求比较高,若不是当地人,则工作难度会较高,这时就需要谨慎选择。

四、自然、技术环境评估

自然环境主要考虑城市的污染程度,城市的自然资源从某种程度上决定了城市的主要产业,尤其是那些资源型城市,而一个城市的布局 and 风格会影响到城市给个人带来的幸福感。技术对经济发展的影响更加深远,选定职业和所从事行业之后一定要判定技术发展趋势,评估技术所带来的机遇和挑战。

(一) 自然环境

目前全国约五分之一的城市大气污染严重,113个重点城市中三分之一以上空气质量达不到国家二级标准,机动车排放成为部分大中城市大气污染的主要来源。而中小城市则相对污染较轻,机动车较少。

自然资源的地域组合,关系到地区的经济发展。由于自然资源的地区分布不平衡,因此全国6大地区自然资源的地域组合各有所长。东北地区,多种自然资源富饶,且结合较好;华北地区,煤炭资源丰富,但水资源缺乏;华东地区人口稠密,经济发达,但资源分配不均;中南地区,水资源充沛,耕地最多,农业发达;西南地区,以金属矿产、水力和森林资源至为重要。

以上只是对全国自然资源的简要描述,在选择具体职业和具体城市时,要充分考虑城市的资源和环境状况。

(二) 技术环境

技术环境除了要考察与个人所处行业的活动直接相关的技术手段的发展变化,还应及时了解:国家对科技开发的投资和支持重点;该领域技术发展动态和研究开发费用总额;技术转移和技术商品化速度;专利及其保护情况等,这些都会影响到技术发展的趋势。

21世纪正在进行一场新的综合性的科学技术革命,其内容第一是信息科技,第二是生命科学和生物技术,第三是能源科技,第四是纳米科技,第五是空间科技,第六是基础研究。这些是21世纪科学技术的发展方向。可以想象,这将对我们的生活产生重要影响,个人职业选择和发展都将受到这些因素的影响。

第二节 职业环境评估

职业环境评估是指认清所选职业在社会大环境中的发展状况、技术含量、社会地

位、未来发展趋势等。进行职业环境评估的要求是：通过职业环境分析，弄清职业环境对职业发展的要求、影响及作用，对各种影响因素加以衡量、评估并做出反应。

一、职业发展的现状

当代中国正处于快速的双重转型过程中，整个社会的职业变动在量和质上都有很大的发展。量上的变化首先表现为跳槽现象、自由职业者、兼职现象大量出现。多年前这是难以想象的生存方式，现在这些职业的生存环境也大为改善。其次表现为新的职业层出不穷，职业种类升级换代速度加快。近年来随着网络及其他新兴消费市场的兴起，许多新职业应运而生。随着科学技术和社会的发展，新的职业将不断涌现，职业的专业性增强，并在向综合化、多元化方向发展。当然，另一方面也有不少传统的职业将失去生存空间。

职业在质上的变化表现如下：一是职业结构弹性增强，职业选择自由度提高。社会制度环境不断宽松，社会结构弹性、开放性日益增强，个人可以不受政府制约规定而自由选择职业，如现在大学生毕业时实行双向选择，个人职业选择自由度高。二是职业变动不断趋于公平，个人能力成为职业获得的重要因素。随着市场经济和全球化的发展，尤其是民营企业 and 外资企业的发展，个人能力逐渐成为职业获得的真正决定性因素，职业对于人力资源的配置在很大程度上开始趋向公平和合理。

二、行业未来发展趋势

从人类社会行业发展趋势来看，行业的发展变化主要体现在以下 4 个方面：一是第一产业和第二产业的行业不断变化，第三产业的行业迅速发展；二是行业分工更精细，专业化增强；三是行业内涵和功能不断更新；四是行业的更替更快更多，变化更大。

从行业的时间来看，行业可分为三种类型，即长期性行业、短期性行业 and 新兴行业。

长期性行业以教师、会计、医生、警察为例，不论是从古代中国，还是从世界的角度来看，几乎每个朝代、每个社会都存在这些行业，并一直发展着。随着时代的发展，这些长期性行业也被赋予了时代的内涵与特色，行业的要求也在不断提高。

短期性行业以模特、空姐、艺人为例，这些行业注重工作人员的年龄，职场周期较短，人员更替较为频繁，竞争也较激烈。

新兴行业的兴起与发展。社会经济、政治和文化的发展，也会促进不同行业的发展与调整。比如电子信息技术的发展促进了网络的发展，网络的产生促进了网络工程师、软件开发师等行业的兴起与发展，因此新兴行业的崛起与行业的发展密不可分，即行业的兴起与发展是在行业的发展与调整这个大环境下产生的，有了行业，才有具体的岗位。2016 年全面放开的二胎政策，再加上社会经济压力和收入水平等因素，

妇女儿童行业逐渐发展壮大，其中“月嫂”就是新兴行业中的一种，薪资非常丰厚。除此之外，新兴行业包括导购师、网络营销策划师、环境保护工程师等。

知识链接

未来五年中国十大最具发展前景的行业

1. 互联网服务行业

近两年，互联网行业正以摧枯拉朽之势改变着越来越多的传统行业，而它们巨大的吸金能量和对人才的巨大需求与渴望，也使得这两年互联网企业的涨薪速度曲线几近陡直向上。目前较为热门的有互联网金融、电商、视频、搜索等。一般来说，在一线城市，以BAT为代表的一线互联网企业给应届毕业生的起薪并不高，但只要工作拼命，能力出众，入职两三年后就很容易拿到10万元人民币以上的年薪。在三线互联网公司，同等条件下，普通技术员工的年薪一般能达到15万元人民币左右。准二线互联网公司的普通员工薪水基本也能达到或超过20万元人民币。

2. 教育和培训行业

中国适龄劳动人口基数巨大，劳动力技术技能培养的需求也是巨大的，这个行业的潜力从新东方火热上市就可以看出端倪。并且，不管什么时候，中国人对下一代的培养都是全力以赴的，因此中小学辅导培训机构这几年也是红红火火的。

3. 农业

从创业的角度看，我国农村过去几乎是一张白纸，新农村、新郊区建设的红火，带动了农民的需求和农村市场的兴旺，催生了大量的创业机会，不仅农民创业热情高涨，而且吸引了城里人和大学生前去创业。

4. 旅游行业

数据表明，近年来，中国在线旅游行业复合增长率超过三成，使得传统旅行社越来越看重在线旅游市场的力量。国际知名咨询研究机构艾瑞咨询的数据表明，2015年中国在线旅游市场交易规模达到4326.3亿元人民币，同比增长39.9%。从未来发展趋势看，中国在线旅游行业会持续保持快速增长态势。

5. 文化娱乐行业

以前，一部大片能赚几百万元人民币都非常不容易。现在，一部成本几千万元人民币的小片，也能赚十几亿元人民币的票房。这个票房数字的背后，说明了现在的人们对文化需求的渴望。所谓的新文化的创造产品，不是去抢世界现成的“蛋糕”，而是创造自己特有的“蛋糕”。网络经济与网络文化的融合发展，是当代网络经济与网络文化的一大特色。网络游戏是当代网络经济的一大支柱产业。

6. 生物医药行业

生物医药是国家的战略性新兴产业，其中制药技术将成为未来创新的主动动力，也

是企业的核心竞争力。业内人士分析,在未来至少 10~20 年的时间内,国内的生物医药研发大趋势还会继续保持。

7. 健康管理行业

近年来,我国经济发展稳步增长,但在物质生活空前发达的当下,不合理的饮食习惯及不良的生活方式却对人们的健康产生了巨大的负面影响。相关数据表明,我国亚健康人群已超过 75%,人们的健康需求已由传统单一的医疗型向疾病预防型、保健型和健康型转变。社会各阶层的健康需求持续不断提升,健康管理师这一职业也由此应运而生。

8. 老年用品和服务行业

目前我国老年用品和服务的市场需求为每年 6000 亿元人民币,但目前每年为老年人提供的产品和服务却不足 1000 亿元人民币。供需之间的巨大差距让老龄产业“商机无限”。我国的老年用品和服务行业才刚刚起步,涉及养老机构、医疗保健产品、旅游、房地产等领域,在各方面的专项产品及服务都还亟待开发。

9. 智能家居

统计数据显示,智能家电就国内而言有着过亿的潜在客户,特别是追求生活品质的年轻人,对智能家电的要求高、需求大,是最大的潜在客户群。数据表明,我国 2015 年智能家电产值达 1250 亿元人民币,预计 2020 年或将冲破 10000 亿元人民币,成为家电行业发展最快的关键部分,前景广阔,市场潜力巨大。

10. 信息安全分析行业

从宏观角度来分析,越来越大的市场规模会导致人才需求剧增。智慧城市的建设也对信息安全体系提出了全新的要求,云技术、移动互联网、大数据、移动支付等领域的应用信息安全逐渐成为市场的主要发展方向。

(资料来源:刘智强.大学生规划与职业发展[M].南京:南京大学出版社,2017:105-108.)

为了更清楚地认识我们所处的社会环境对职业选择和职业发展的影响,大家可以通过回答以下问题,来理清职业环境:

- 你所在地区的经济发展形势怎样?是发展很好,还是一般或较差?这个地区给你提供了怎样的发展机会?
- 你所在的行业是处于发展上升期,还是处于衰落期?这个行业会为你提供哪些发展机会?机会有多大?
- 社会将会出现哪些新兴行业?哪些新兴行业比较适合你的发展?
- 社会上还有哪些地方、哪些行业和哪些企业有更好的发展机会?
- 还有哪些重要的社会因素影响到你的职业选择和职业发展?

三、未来需求量较大的几类人才

（一）网络服务人才

在中国，大力发展网络技术和开展网络服务已成定势。据分析，2010年，网络服务创造的经济产值占国民生产总值的1%~2%，达0.8万亿~1.2万亿元人民币；2020年为3%，达7.6万亿~8.2万亿元人民币。而从事网络服务的人员并不多，20世纪末全国只有2万多人。在今后的20年中，中国这部分人员的数量预计会增加30~50倍，整个行业的人数将达到60万~100万。

（二）数据管理人才

数据管理和数据库是21世纪经济系统建设的核心，它的发展水平标志着一个国家信息和知识资源开发利用的程度。自20世纪80年代以来，发达国家数据库服务已成为信息服务业的重要组成部分，每年以20%左右的速度增长。21世纪的前20年，随着中国数据产业的发展，数据服务行业的就业人数将达到350万，该行业将成为服务行业就业人数较多的行业之一。

（三）经营管理人才

在21世纪的知识经济时代，世界范围内各方面的管理将经历第二次革命，其内容包括价值化管理、系统化管理、智能化管理和国际化管理等，涉及政府、企业、社会管理等各行各业。有专家预测，在今后的20年中，中国所需各类经营管理人才将达1000万~1300万人。

（四）经纪人才

经纪人才是21世纪全球最活跃的人才之一。无论是房地产经纪、保险经纪人，还是体育或艺人经纪人，在中国经济快速发展的今天，市场上必将有较大的需求量。在今后的20年中，我国所需的经纪人才将达800万~1200万人。

（五）教育人才

据调查，近年来一些特殊专业的教师一直被人看好，如音乐、美术、计算机等学科。有人估计，在今后的20年中，中国教育行业部分专业的教师人数将增加1倍，整个教师队伍的人数将达1700万~2100万。

（六）医疗保健人才

20世纪末，中国从事医疗卫生和保健医疗及生物医学工程开发的人数达到1200万，2010年增加到了1500万。在今后的20年中，全国从事医疗保健业的人员数量将增加1倍，整个行业的人数将达到2100万。

（七）同声传译人才

据报道，中国同声传译人才紧缺，专业的同声传译人才仅几十人，大多在北京、上海和广州这些国际交往频繁的大都市。由于翻译难度极大，因此同声传译也常被称为外语专业的最高境界。由于粥多僧少，供不应求，因此处于卖方市场的同声传译自然薪酬不菲。据专业人士透露，优秀的翻译每天能赚 800 美元，一般水平的翻译也能挣到 4000 元人民币。因此，同声传译被大家称为含金量最高的“金领”行业之一。

四、职业对人才的要求

（一）从就业型向创业型转变

在市场经济条件下，人们开始学会审视市场新领域、新机遇，积极创造新的事业。具有创业意识和潜能的人才在就业中具有优越性。

（二）由单一型向复合型转变

随着现代工业生产的大型化、智能化和系统化，它对人才的要求不再局限于一人一岗、一人一技的工作形式。一人多岗、一人多技的专而全的复合型人才开始逐渐成为人才市场的“新宠”。比如，对于管理人员，要求既懂管理知识又懂产品的工艺流程。

（三）从阶段性学习向终身学习转变

过去的社会生产结构简单，产品升级换代周期长，生产工艺流程新陈代谢缓慢，所学知识不需要更新。现代科技日新月异，产品和生产工艺流程更新换代加速，新兴的生产工艺、技术要求从业者必须不断学习，才能及时跟上。

职业对人才的总体要求是创新能力、团队精神、沟通表达能力和学习能力，这也是用人单位最为看重的四种素质。这四种素质代表了两个重要的方面，其中创新能力和学习能力主要属于智力型素质，团队精神和沟通表达能力主要属于情感素质，是越来越多的用人单位对应聘者的综合素质进行考核的重点。

第三节 组织环境评估

所谓组织（企业）环境评估，是指通过一定的渠道对组织实力、组织领导人、组织文化和制度等方面进行评估，从而了解组织（企业）的主要产品、服务和未来的发展状况等。评估的要求是，通过对组织环境的分析，弄清组织环境对职业发展的要求和作用，对各种影响因素进行衡量、评估并做出反应。组织环境分析包括：企业的声誉和形象是否良好，组织（企业）实力怎么样，在本行业和新的发展领域中的地位和发展前景怎么样，所面对的市场状况如何，产品在市场上的发展前景怎么样，能够提

供哪些工作岗位，是否适合自己，有无良好的培训机会，企业领导人怎么样，企业管理制度怎么样，是否先进开明，企业文化是否与自己吻合，福利待遇是否完善等若干方面。总体而言，包括以下 5 个方面。

一、企业领导人

企业主要领导人的抱负及能力是企业发展的决定性因素，个人在职场中的运气很大一部分来自领导人。很多成功的大企业都有一位出色的企业家作为掌舵领航人。当然，炒老板鱿鱼在职场中也很常见。因此，要了解企业主要领导人是否有影响力和管理能力，管理是否先进开明，是否有足够的能力带领员工开创新天地，是否有战略眼光和措施，是否尊重员工等。

二、企业实力

企业实力主要体现在如下方面：企业社会中的地位 and 声望如何，企业目前的产品、服务和活动范畴是什么，企业的发展领域在哪些方面；发展前景如何，战略目标是什么，技术力量和设施是否先进，在本行业中是否具有很强的竞争力；是发展扩张，还是倒退紧缩；谁是竞争对手，企业目前的财政状况如何，有没有长久的生命力等。

三、企业文化

企业文化是企业在长期的实践过程中形成并为组织成员普遍遵守和奉行的共同价值观念。企业文体说到底就是一家企业的集体作风和性格。组织（企业）是从业者直接生存和发展的土壤，组织（企业）存在的目的不是为了成为股东或员工赚钱的机器，而是为了尊重和实现每个人的价值。詹姆斯·赫斯克特在《服务利润链》中强调，无论从事何种事业，要想确保财源不断，唯一的方法是创造一种能够吸引、指导和留下大批有才干的员工的环境。

除了很好的福利、吸引人的薪酬、舒适的工作环境和出色的管理，优秀的企业还会创造积极的企业文化，让员工感到快乐和受尊重，从而使员工工作更有创造性。员工与企业相互配合得是否良好的关键在于企业的文化。因此，在求职时选择什么样的企业文化氛围让自己觉得最舒服，才是至关重要的。企业文化是麻省理工学院埃德加·斯凯首先提出的一个术语，并得到了社会的广泛认同。斯凯认为企业文化是：“人们观念中的基本假设的统一模式——它是由一个已知的团体在适应外部环境和进行内部融合的过程中发明、发现或发展起来的。这种模式在实践中已经运行得很好、很有效，因此可以当作观察、思考和感觉的正确方法教给新进成员。”

根据斯凯的理论，这些基本假设可以分为 5 大类：①人类与自然的关系。有

些公司显然认为自己是命运的主宰者，而有些公司则愿意接受外界环境对它的影响和支配。②事实和真理的本质——公司的主管人员采用各种各样的方法来实现公司全体所接受的“真理”。通过辩论、专制权力的方法，接受这一事实，即能实现目标就是正确的方式。③人类的本性。不同的公司在人类的本性观念上自然大不相同。有些公司信奉道格拉斯·麦克雷格的 X 理论，认为人只要能不工作就不工作；另一些公司则对人类的本性持较为积极的看法，努力让员工在发挥他们的潜能的同时保证公司的利益。④人类活动的本质。有些公司仅强调完成工作的重要性，强调成就感高于一切；而有些公司不仅如此，还认为应该“在奋斗中存在”，强调自我实现和发展。⑤人际关系的本质。公司对人与人如何相互影响有若干假设。有的公司鼓励人际交往，有的公司认为交往不必要，容易使人分散心神。这五大类不是互相排斥的。

企业文化不是一个静止不动的现象，而是处在一个不断发展、变化流动的过程之中。企业文化是纵横贯穿于日常工作中的重要经纬线。当企业的发展和员工的职业生涯联系在一起时，优秀的企业就会努力寻找利益的平衡点，把握住动态平衡，使公司业务发展和员工职业生涯得到双赢，即企业为员工提供的不只是一份工作，而是员工职业生涯的一部分。它还给员工这样一个概念：有效的职业生涯规划就是让职业发展的每点之间都有关联性，即员工不必把企业当成职业生涯的终点，但是它至少是员工职业生涯的一个里程碑，并且这一过程在员工的职业生涯中是闪光的。每家企业都有自己的发展目标、动作模式，因此了解企业的基本情况是必不可少的重要前提，以便自己能迅速适应新的工作环境。另一方面，为了生存和发展，企业也会随时关注、适应社会大环境的变化，并采取相应的变革措施，这必将影响到其成员的个人职业生涯。把个人的发展与组织的发展结合起来考虑才是科学的职业生涯规划。

企业文化不是空洞的标语口号，真正的企业文化存在于每个员工的心底，会从日常行为中自然流露出来。没有优秀的企业文化便不会有卓越的企业。对求职者来说，与企业文化的和谐更是至关重要的。因为将来你要与公司的企业文化“朝夕与共”，企业文化决定了你的工作方式、工作时间的长短、获得的酬劳、与同事的相互关系、工作和生活的平衡关系、怎样努力、企业如何使用你、工作或办公的环境、着装习惯等，企业文化会渗透并影响到上述的点点滴滴。对大多数人来说，在一种不尽如人意的企业文化环境下工作，是一项沉重的心理负担，这会导致他们生活得很痛苦，并且会阻碍他们的潜能的发挥，从而影响事业的发展。因此，你有必要认真思考：你认同这家企业的文化吗？企业的文化是否与自己的价值观相符？企业能提供什么样的职业发展途径？从某种角度来说，企业文化折射了企业领导人的抱负。

四、企业制度

企业制度涉及的范围较广，包括管理制度、用人制度、培训制度等，因此要尽可能了解这些信息，了解企业在组织结构上的特征与发展变化趋势，分析这种安排对自己的未来可能带来什么样的影响。特别要注意企业的用人制度如何，能否提供教育培训机会，提供的条件是什么，自己将来有没有可能在该企业担任更高级的职务或担负更大的责任，个人待遇提升的空间有多大，是基于能力还是工作年限，企业的标准工作时间怎样，是固定的还是可以变通的。当然，还要考虑企业提供的薪酬和福利待遇与行业其他公司的比较。

如果报考外国驻华办事机构或企业，那么还要清楚地了解其总公司的概况及在我国境内的活动情况。如总公司所在地、规模、在全球的活动概况，在我国境内设立分支机构的时间、业绩表现、活动规模、业界评价及业务发展趋势等。即使无法得到书面资料，也要设法从同行业中了解有关情况。

五、组织结构

组织结构是企业的基本架构，相当于人体的骨骼体系，是企业管理的重要组成部分，是企业生存发展的基础和有力支撑。现代企业组织结构是在企业规模不断扩张、企业所有权和经营权相分离的情况下形成的，它以有效率、较为发达的层级制取代了原有的个人企业或家族企业的简单组织形式，使资源配置更有效，促进了企业的长远发展。

现代企业组织管理上的层级制形成并有效地实现其协调功能后，本身就变成了企业持久性的权力和持续性增长的源泉。“层级制可以超越工作于其间的个人或集团的限制。当一名经理去世、退休、升职或离职时，另一个人已经做好了准备，他已受过接管该职位的培训。因而人员虽有进出，其机构和职能却保持不变。”这是保持企业规模和连续稳定经营的制度基础。否则，过分依赖个人能力和魅力的经营管理体制，随着这种特殊人才的不再获得，公司的经营就可能会出现衰退。而“通过管理协调的办法，以做到更集约地利用现有的设备和人员。这种积极性的成长，经降低单位成本而提高生产率，可以认为是生产性的扩充”。因此，现代企业的这种组织能力“为企业的不断发展提供了一个动力的源泉，它可以使企业赚到钱，为发展企业提供大部分资金”。这就是为什么率先发展出层级制度的美国公司，运用管理上“看得见的手”首先实现大规模生产和分配的组织制度的原因。随后，后起国家如德国、日本，利用在制度学习和获得上的模仿机会，很多大公司也纷纷仿效美国公司的这种管理上的层级制度，大大缩短了由国内小公司发展为世界性大公司的时间。而英国的企业长期采用家族式的管理方式，迟迟没有利用层级制实现规模经济上的制度优势。因此，英国公司的规模普遍比其他发达国家的公司规模小，这在很大程度上限制了英国公司的国

际竞争能力。

知识链接

大型组织的结构

在上述组织原则的基础上,按照分工的具体需要,形成了以组织的等级结构为代表的垂直方向的专业化活动和水平方向的部门化活动。垂直结构确定出基本的交往和职权结构,即所谓的“指挥链”——从总经理至副总经理、工厂经理、监督员,最后直至作业层为止。但是,当组织中的上级管辖一个以上的下属时,组织就会横向扩展。垂直结构和水平结构的结合就构成了组织的各种正式结构。大型组织最基本和最重要的组织结构有两种:U形结构和M形结构。其他的组织无非是这两种基本结构的进一步组合和改进。

U形结构

U形结构是一种中央集权式的结构,企业内部按职能(如制造、销售等)划分为若干部门,各个部门的独立性较小,权力集中在高层管理人员手中。这种组织结构适合于公司的规模不是特别大时,在这种情况下,公司的最高经营者还有能力和精力同时考虑公司的重大决策和参与公司的日常管理。但是随着公司规模进一步扩大,这种组织结构可以实现的规模效应就达到了它的极限。因为高层经理在为了掌握公司的基本状况而进行决策时,会越来越多地陷入公司大量的日常经营活动,已经没有时间、兴趣和足够的信息做好公司“长期性的资源分配工作”。并且,因为高层经理们通常各自负责一个部门的工作,所以他们只能从自己的专业和各自部门的立场来评价公司的政策。结果是“政策的制订和计划的编制,通常是有利害关系的各方协商的结果,而不是根据公司全盘需要而做出的反应”。这种结构最早是由美国通用电气公司发展起来的。到1917年,美国最大的236家公司中有80%以上采用了这种结构。不过,从其弱点可以知道,为了适应公司规模增人的需要,就表现为发展一种更能实现规模经济的组织结构,这就是M形结构的组织结构。

M形结构

M形结构最早出现在1920—1921年杜邦公司接管的通用汽车公司。这是一种分权式的组织结构。在这种结构中,分支公司按产品、商标和地区来设立,它们一般是半自主的利润中心。各个分支公司通过下设的职能部门来协调从生产到分配的过程,有的部门组织结构就是U形结构。而在它们之上会设有一个由高层经理人员所组成的、由财务和管理人员协助的总办事处。总办事处一方面负责监督、协调各分支公司的活动并评价它们的业绩,另一方面负责整个公司的资源配置。这样,就使公司重大政策的制订和日常行政管理职能实现了分离,完善了公司管理和决策的分工体系。公司的高层经理得以摆脱日常的经营工作,通过从总办事处获得的公司信息,集中精力

于公司的长期经营决策。到 20 世纪 60 年代，在美国的主要大公司中，M 形结构已取代 U 形结构成为普遍的管理组织制度形式。

U 形结构和 M 形结构这两种组织结构并不是截然不同的，而是存在相互联系的：第一，M 形结构包含 U 形结构，前者应是后者的一种扩展形式，或者说 M 形结构是 U 形结构的一个变体。M 形结构中的每个分支机构或事业部本身基本上是一个 U 形组织结构，M 形结构中的总办事处实际上是管理若干 U 形结构组织的总机构。第二，两种组织结构适合于不同规模的功能的公司企业。U 形结构通常适合于生产单一产品系列、面向一个地区市场的企业，而 M 形结构则适用于生产多种产品系列、面向多个地区市场的企业。因此 M 形结构被不断地应用于大型的联合企业和跨国公司。第三，M 形结构使 U 形结构公司之间的市场交易进一步内部化，导致 M 形结构中的行政管理机制越来越大规模地取代要素之间的市场交易机制，公司拥有越来越大的权力和对社会的影响力。

M 形结构被广泛采用后，又出现了两种新的变形结构，即矩阵结构和超事业部结构。

矩阵结构在 U 形结构直线职能的基础上，再增加一个横向的领导系统，两者结合起来组成一个“矩阵结构”。每个执行人员不仅受到垂直的各个职能部门的领导，而且同时受到水平的、为执行某一专项职能而设立的工作小组的领导，如为研发特定产品和技术而成立的开发小组。

超事业部结构，又称“执行部制”，它在 M 形结构的基础上，在总办事处和事业部之间增加一个管理层级，称为执行部或超事业部，每个执行部门分别管辖和协调若干所属事业部的活动。这种扩张是由于出现了“联盟分散化”的现象。“在‘联盟分散化’中，一家公司由许多自治的经营业务单位组成。每个单位负责它自己的绩效、它自己的结果和它自己对公司整体的贡献。每个单位有它自己的管理者，他们实际上管理着自己的‘自治经营业务’”。联盟分散化的主要优点是，它使得每个分离的分部能够发展适合自己的环境、技术和内部特征的结构。为了对联盟分散化中的各个分部进行管理和监督，在分权的事业部基础上，增设新的管理层级，它是管理体制在分权的基础上适当地再度集权，这就是超事业部结构。这种组织制度形式对规模巨大的跨国公司尤其适宜。

可见，上述这些不同的组织结构，满足了不同规模大型公司的制度需要。现代公司往往都是多单位多品种的生产经营企业，企业开展多种经营之后，必须在内部按照原料购入、产品种类、地理位置、销售布局等生产、分配的要求实行公司各个部门管理职能的分工。为了更有效地发挥各部门的职能，就需要设计各种组织结构形式，以解决不同部门的分工所带来的职能协作问题。

在公司的规模不是特别大、产品和种类相对较少的情况下，比较集权的 U 形组织结构保证了公司垂直和水平管理的有效性。随着公司规模的不增大，产品种类和地

理分布相应增多,这时公司的管理层次就会从水平方向进行横向的扩张,满足对日益增多的部门的管理需要。因此,分权式的 M 形组织结构能够实现规模庞大的多部门机构之间的有效协调。如果公司规模继续膨胀,那么 M 形组织结构内部会再生出 U 形结构的内部组织,甚至发展出矩阵结构和超事业部结构的超大型组织。这种组织结构的不断调整 and 变化过程适应公司发展规模经济过程中对管理制度提出的新要求。这些不同形式和不同规模的组织结构能够确保不同规模公司的稳健经营,实现其追求的经济目标。从新制度经济学的观点来看,各种组织结构不过是不同公司的内部行政结构设计问题。只要这种组织结构能够实现专业化部门之间的有效协作,降低内部行政协调的成本,公司就可以不增加管理成本,甚至可以发挥管理上的规模效应,使管理的边际成本递减,公司在生产经营上的规模经济就能够实现。反之,如果公司内部的组织协调成本不断上升,发展到超过了外部市场交易的费用,公司的规模可能显得过大,那么就应该适当地缩小公司规模,分拆部分业务,用市场交易取代低效的内部行政协调,这样对公司而言可能是更经济的做法。

为了更清楚地了解组织环境,可以通过回答以下问题,理清一条思路:

- 你所在的是什么性质的单位?是企业、政府机构还是事业单位?
- 如果你工作的地方是企业,那么是什么性质的企业?是生产性企业还是商业企业?是发展中的企业还是衰落中的企业?
- 你所在组织的发展目标是什么?这样的发展目标为你的职业发展提供什么样的机会?
- 组织将最需要什么样的人才?组织将会出现哪些新增的岗位?你的上司有哪些人退休或转移到别的岗位?你现在或将来通过发展能适应组织发展的要求吗?
- 你有哪些竞争对手或潜在的竞争对手?他们有哪些特长?这些特长对工作会起到什么样的作用?
- 还有哪些组织因素影响到你的职业选择和职业发展?

总之,通过以上分析,应理出一条清晰的线索,确定自己的职业生涯在这家企业中有没有足够的发展空间,衡量自己的目标能在该企业得以实现的可能性。

第四节 职业生涯影响因素分析

在职业岗位上,应该明白哪些做法有助于你的职业发展,哪些因素不利于你的职业发展。只有如此,才能在新的职业岗位上不断进步。

一、有助于成功的因素

根据对许多成功人士的分析总结,发现以下一些因素或做法有助于个人在事业上

的成功。

（一）创造性地努力

所有人都知道，努力、勤奋是事业成功的必由之路。但是，流了汗水并不能保证我们就能取得事业的进步。有人把从业人员分为实现者和成功者两大类型，发现二者的差别并不主要表现在主观努力程度的不同上，而在于：实现者不能摆脱他们在学校学习时形成的模式，不能主动、积极地对待职业，而是被动地等待别人给他们分配任务，对待成果不会主动利用，像学生一样等待别人给他们打分、评奖；而成功者则善于主动地寻找职业竞争的机会，找出最需要自己去做的事情，发掘特殊的职业能力，并通过新的职业任务致力于革新和创造。

（二）增强交际能力

我们每天的工作都需要与人合作、与人交往。但是，谁也不喜欢难以相处的人。那么，怎样才能成为人们喜欢的人呢？

实际上，要成为一个令人喜欢的人，掌握一点基本的社交知识是十分必要的。概括起来，主要有如下 4 条：①待人不要冷漠；②善于听取话中之话；③善于提出批评和接受批评；④情绪要稳定。

以交往为基础的社会关系网能使我们能够在各自的事业上互有所求，而不怀惶恐不安的心理。实际上，大家都是相互依赖的，而我们往往并不愿承认这个简单的事实。因此，从事业成功的角度来看，仅遵守以上 4 条是不够的，出色的交际艺术不仅包括与他人的良好合作，而且包括积极地扩大自己的交际圈，与外界进行联系。

（三）帮助你的上级

对许多雄心勃勃的人尤其是年轻人而言，上司似乎是对头或愚蠢的代名词，而且许多人认为，接近上司是奉承讨好。带着这种心理，他们经常故意与上司作对或仅完成分内的工作，当上司工作出现失误时，他们会幸灾乐祸，而不予主动帮助。实际上，对上级应有正确的认识。

二、阻碍成功的因素

前面提到过，仅因为工作出色通常并不能保证你在一个单位稳步、迅速上升，不管公正与否，这是现实。前人的研究为我们分析了这一问题，提供了一些答案。一般认为，以下因素是影响一个人晋升和阻碍职业发展的因素。

（一）忽视彼得原则

彼得原则认为，在等级制度中，每个人都可能被提升到他不再能胜任的水平。几乎人人都了解这一规律，可很少有人认为它对自己适用，人们习惯于对每个晋升机会

进行争夺，然而并非每个晋升都符合自己的利益。一个不符合自身专长的晋升只会加速自己生活中的彼得原则早日来临。比如，有的人因为业务能力很强而被提拔到管理岗位上，但他们却不顾自己对管理他人多没兴趣而都接受，到头来大家都受到伤害。

（二）忽视组织文化

在任何一个组织中都或多或少存在一些不成文的习惯、规范。在一个单位，所有的人若都穿白大褂，则你肯定不会一个人穿西装，这就是一种组织文化。这种组织文化的影响对组织中的所有人来说都是十分巨大的。任何人忽视这种影响的存在，都会对其事业的发展产生一定的不良影响，除非他处处表现都十分杰出。

（三）希望得到每个人的好感

希望得到所有人的好感，实属一件十分可怕的事情。因为在工作中，期望得到所有人好感的人，势必会偏离现实，使职业决策产生偏差。这是一种“妇人之仁”，是个人同情心和个人感情的产物。只有做出坚定而又正确的决策，坚持原则，你才能得到人们的尊敬和爱戴。

（四）实施不良的自我保护

一个机构的最高决策者如果有了变化，那么其目的一定是想进一步改善这个机构，而不是与个人有什么恩怨。许多人不相信这一点，他们总是从个人的角度来看待新领导的到来。于是，他们对新的领导抱有抵触情绪，这样一来，领导对他们也会产生不良的抵触情绪。实际上，这对大家都不好。

（五）在公共场合随便说话

待人真诚是应该的，但不可过于轻信他人，这是许多人之所以不成功的原因。如果必须要倾吐你对某个同事或领导的看法，那么最好留着回家去说，尖刻的话会很快传开，结果你会因此而受到不该受到的伤害。

（六）行为反复无常

对你周围的人来说，反复无常是最令人恼火的。今天对受到的挫折大发其火，明天对同样的事情又从容对待，会让人觉得你太不可靠。在任何一个单位中，在处理大部分日常问题时，最需要的可能是实在的、稳妥的判断，而不是创造性。一个人要表现出自己的稳定风格，在长期的生活中，你的独特人格魅力会感染所有人。

（七）出了事就埋怨别人

人不可能不犯错，人是在犯错的过程中不断进步的。犯了错误勇于承认，这没有什么不好。但也不要养成不断犯错误、不断承认的坏习惯。出了差错既不需要埋怨，又不要迁怒于别人。在错误中吸取经验教训，会使你进步。

（八）不能以身作则

如果你不能以身作则，只是命令别人加班，那么这就不合适；同样，如果你不是时时注意指教你的部下，那么就不应该指望他们会依照你的方式行事。要知道，有时以身作则、身先士卒是具有巨大的感召力的。

第五节 职业生涯机会评估的方法

决策就是做出决定。决策是为了达到一定的目标，从两个或两个以上的可行方案中选择一个合理方案的分析判断过程。分析职业生涯的各种外部环境后，就需要具备一定的评估方法来识别职业机会。

一、SWOT 分析法

SWOT 分析法又称态势分析法，它由旧金山大学管理学教授于 20 世纪 80 年代初提出。SWOT 这四个英文字母分别代表优势（Strength）、劣势（Weakness）、机会（Opportunity）和威胁（Threat）。所谓 SWOT 分析，就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势、机会和威胁等，通过调查列举出来，按矩阵式排列，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来进行分析，从中得出一系列相应的结论，而结论通常带有一定的决策性。运用这种方法，可以对研究对象所处的情景进行全面、系统、准确的研究，进而根据研究结果制订相应的发展战略、计划和对策等。

一般来说，在对职业发展决策进行 SWOT 分析时，应考虑以下 6 个具体措施。

（一）分析环境因素

运用各种调查研究方法，分析出公司所处的各种环境因素，即外部环境因素和内部环境因素。外部环境因素包括机会因素和威胁因素，它们是外部环境对公司发展直接有影响的有利和不利因素，属于客观因素，一般归属为经济的、政治的、社会的、人口的、产品和服务的、技术的、市场的、竞争的等不同范畴。内部环境因素包括优势因素和弱点因素，它们是公司在其发展过程中自身存在的积极和消极因素，属主动因素，一般归类为管理的、组织的、经营的、财务的、销售的、人力资源的等不同范畴。在调查分析这些因素时，不仅要考虑到公司的历史与现状，而且要考虑公司的未来发展。

（二）评估自己的长处和短处（列表法）

每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。在当今分工非常细的市场经济中，每个人都擅长于某一领域，而不会样样精通（当然，天才除外）。例如，有些人不喜欢

整天坐在办公桌旁，而有些人一想到不得不与陌生人打交道心里就发怵，惴惴不安。制作一个表单，列出你自己喜欢做的事情和你的长处所在（如果你觉得界定自己的长处比较困难，那么可以找一些测试做一做，做完之后就会发现你的长处所在）。同样，通过列表，可以找出自己不是很喜欢做的事情和你的弱项。找出你的短处与发现你的长处同等重要，因为你可以基于自己的长处和短处做出两种选择：一是努力去改正你常犯的错误，提高你的技能；二是放弃那些你不擅长而且技能要求很高的职业。列出你认为自己所具备的很重要的强项和对你的职业选择产生影响的弱项，然后再标出那些你认为对自己很重要的强势和弱势。

（三）找出职业机会和威胁（打分法）

我们知道，不同的行业（包括行业的不同公司）都会面临不同的外部机会和威胁，所以找出这些外部因素有助于你成功地找到一份适合自己的工作。这对你求职是非常重要的，因为这些机会和威胁会影响低估的第一份工作和今后的职业发展。如果公司处于一个常受外界不利因素影响的行业，那么这家公司能提供的职业机会自然很少，而且没有职业升迁的机会。相反，充满积极外界因素的行业将为求职者提供广阔的前景。列出你感兴趣的一两个行业，然后认真地评估这些行业所面临的机会和威胁。可按照机会与威胁的大小或强弱分别以正负值表示，正分代表机会，负分代表威胁，二者相加可看出你在这一职业中的前景如何。

（四）列出今后五年内的职业目标（提纲法）

仔细地对自己做一个 SWOT 分析评估，列出你从学校毕业后五年内最想实现的四五个职业目标。这些目标可以包括：你想从事哪种职业，你将管理多少人，或者你希望自己拿到的薪水属哪一级别。时刻记住：你必须竭尽所能地发挥出自己的优势，使之与行业提供的工作机会完美匹配。

（五）列出一份今后五年的职业行动计划（提纲法）

这一步主要涉及一些具体的东西。请你拟出一份实现上述每个目标的行动计划，并详地说明为了实现每个目标所要做的每件事情，以及何时完成这些事情。如果你觉得需要一些外界帮助，那么请说明你需要何种帮助及如何获取这种帮助。例如，你的个人 SWOT 分析可能表明，为了实现理想中的职业目标，你需要进修更多的管理课程，那么你的职业行动计划应说明你何时进修这些课程。你拟订的详尽的行动计划将帮助你进行决策，就像公司事先制订的计划为职业经理做出行动指南一样。

（六）寻求专业帮助

能分析出自己职业发展及行为习惯中的缺点并不难，但要以合适的方法去改变它

们却很难。相信父母、老师、朋友、上级主管、职业咨询专家都能给出一定的帮助，有时借助专业的咨询力量会让自己走捷径。有外力的协调和监督也会让自己取得更好的效果。

诚然，做此类个人 SWOT 分析会占用时间，而且还需要认真地对待，但详尽的个人 SWOT 分析却是值得的。当你做完详尽的个人 SWOT 分析后，将有一个连贯的、实际可行的个人职业策略可供参考。在当今竞争白热化的市场经济社会中，拥有一份挑战、薪酬丰厚和乐趣并存的职业是每个人的梦想，但并非每个人都能实现这一梦想。因此，为了使你的求职和个人职业发展更具竞争性，花一些时间界定你的个人优势和弱势，然后制订一份策略性的行动计划，并保证有效地完成它，那么预期会有很好的前景。表 4.3 显示了个人职业决策的 SWOT 结果的运用。

表 4.3 个人职业决策的 SWOT 结果的运用

| | | |
|----------|--|--|
| 优势、优点 | 劣势、缺点 | |
| 发展机会 | 阻碍、威胁 | |
| SWOT 分析 | | |
| 总体鉴定： | | |
| 自己真实的卖点： | | |
| | | |
| | 内环境因素（自己） | 外环境因素 |
| S（优势） | <ul style="list-style-type: none">● 明确的目标● 积极的态度● 坚定的信念● 描绘达到目标的想象力 | <ul style="list-style-type: none">● 政府出台的相关政策支持和有职业指导人员的资格认证● 社会舆论的宣传和肯定● 职业指导是国际潮流和必然趋势● 家庭的支持 |
| W（劣势） | <ul style="list-style-type: none">● 较主观● 协调性不够● 有时有点固执 | <ul style="list-style-type: none">● 职业指导咨询行业尚不规范● 对于适合中国人的职业指导还在探索中 |
| O（机会点） | <ul style="list-style-type: none">● 取得国家助理职业指导师资格● 有职业指导的实践锻炼，增加了进入职业指导业的机会● 从事职业指导咨询的强烈欲望● 成为职业指导专家的职业生涯规划 | <ul style="list-style-type: none">● 中国职业咨询业处于起步阶段，属于曙光产业，有很大的发展空间● 人们对职业指导的需求和意识日益增强● 高校和咨询公司在职业指导咨询中的尝试 |
| T（制约点） | <ul style="list-style-type: none">● 未找到合适的职业场所，缺少职业导师的指点 | <ul style="list-style-type: none">● 用人单位对我目前的专业方向不认同 |

二、其他评估方法

对于高等教育体制下的大学生来说，了解职业生涯环境的最好方法和途径是实践，因此要通过自身的经历来感受职场，体会“人在职场”所要具备的能力和面临的挑战，形成指导自己学习与探求的理念，再投入实践，实现良性循环。

大学生可通过各种形式的实践来深入探索职场，锻炼职业能力。

（一）积极参加课外活动，主动承担社会工作

恒基伟业人力资源部经理袁斐认为：“职场上有其游戏规则，导致职场成果的往住是非学历因素，如何对待突发事件、如何进行团队合作、如何沟通汇报工作、如何解决工作难题、如何推销自己，这些都是大学生最需要了解和亟待掌握的。”了解职场需要的这些导致职场成果的非学历因素，可通过大学校园中的活动实践来习得。大学生借助于参加大学校园丰富多彩的课外活动、形式多样的各种社团活动、各级各类学生社会工作实践，主动承担学生社会工作，就能够透过活动来获得职场所需求的多种能力，更好地贴合工作世界。

（二）积极参加社会实践，增加社会阅历

对于大学生而言，缺乏实际的工作经验是较为普遍的问题。但是现在的职场，很多用人单位要求应届毕业生具有一定的工作经验，看起来似乎是苛求，其实不然，工作经验也可以在大学期间培养。大学生有比较充裕的时间，如双休日、节假日、将近两个月的寒暑假，因此可以在学习之余，利用节假日参加一些社会实践活动，了解职场环境，增加阅历，积累经验，增长才干。

大学生要善于发掘企业实习岗位的信息资源，亲身走进企业，将所学知识运用到实际工作环境中去，并尝试找到工作实践对自己大学学习与生活的差异反馈，不断调整自己学习与探求的方式。

还有一些社会活动和媒体栏目，比如中央电视台的《绝对挑战》，能够充分营造模拟的职场环境，大学生可以多参加这类模拟职场的活动，帮助自身快速地适应职场，而不要仅局限于大学校园的浓厚学术氛围。只有将所学的知识与工作世界实际所需要的短程相比较、相对照，才能不脱离职场社会，实现以市场为导向、以职业社会为主导的学习与实践。

（三）生涯人物访谈

要了解职业生涯环境，进行一些对职场成功人士的访谈也是很好的途径和方法。大学生可以依据自己的专业或兴趣来选择不同行业或职业的生涯人物做访谈与调查，将生涯人物的规划道路与自己的生涯规划相对比，学习客观、全面地分析内外环境因

素对自己生涯发展的影响,包括环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求、环境对自己有利和不利条件等。通过对生涯人物的经历进行全面的回顾性总结,吸收好的经验,修订自己的生涯规划,提高成功的效率。

生涯人物访谈实践的具体步骤如下。

选择一个在职的对象,对他/她进行采访,了解该岗位的实际工作情况。对生涯人物的访谈可以围绕以下要点进行:

- 行业、公司名称。
- 工作的性质类型、主要内容、地点、时间。
- 任职资格、所需技能。
- 市场前景、行业相关信息。
- 工作环境、强度。
- 福利和薪酬。
- 工作感受、员工满意度。

具体问的内容可参考以下问题:

- 个人的主要成就是什么?
- 你最喜欢其中的什么?你最擅长什么?
- 做这件事情遇到的困难是什么?你的解决方法是什么?
- 你最后达到了什么结果?
- 你的职位是什么?你的主要职责是什么?
- 通常你一天的工作时间是怎么度过的?
- 在未来6~12个月,你面临的主要挑战是什么?你会怎样面对?迎接这些挑战时的障碍有哪些?
- 你日常面临的问题和挑战有哪些?
- 你成功(不成功)地解决或处理的一个问题是什么?你做了些什么?为什么这样做?
- 在这个职位上,要想获得成功必须拥有并保持什么样的能力?
- 目前还缺乏的、必须改进的能力有哪些?怎么改善它们?
- 在你的组织中,能在同一岗位上把成功和不成功区别开来的行为是什么?

课后案例

周远的SWOT分析

周远,男,中共党员,1991年出生。2010年9月考入××学院汉语言文学专业,2014年7月毕业;2014年9月考入××大学新闻传媒学院,专业方向为新闻媒体传

第四章 大学生职业生涯机会评估

播，现读研一。他的 SWOT 分析见表 4.4。

表 4.4 周远的 SWOT 分析

| SWOT 分析 | | |
|----------------|--|--|
| 内部 个人 因素 | <p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 开朗乐观、志向高远，生活态度积极向上 ● 诚实稳重、为人正直、待人诚恳，喜欢与人交往 ● 有强烈的责任心、较强的社会适应能力、一定的组织能力 ● 心思细腻，思考问题细致、缜密 ● 学习认真踏实，具备一定的文学素养 ● 喜欢思考问题，有一定的分析能力，并有寻根问底的兴趣 ● 富有逻辑性和条理性，书面表达能力较强 ● 勇于创新、敢于尝试，喜欢接触新鲜事物 | <p>劣势：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社会经验不足、知识范围过窄，只关注本专业的学习 ● 语言表达能力不强，不善于在公众场合演讲，有时口语表达过于烦琐，不能抓住要点 ● 思维比较程式化，不够灵活和变通 ● 自视过高，我行我素，有时比较固执，不喜欢采纳别人的意见 ● 性情柔弱，有时想问题、做事情过于瞻前顾后，以致错失良机 |
| 外部 环境 分析 | <p>机会：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 媒体在社会生活中的作用越来越重要。传播学是国内的新兴学科，涉及面广，理论性和实践操作性兼备，发展空间很大。不管是影视媒体还是网络媒体，都能紧跟时代传播技术的发展，社会对这方面人才的需求量大，专业发展前景光明 ● ××大学新闻传播学院提供了良好的学习环境，读研期间在导师的指导下有机会参与一些科研项目，能够学以致用，也能积累更多的社会经验，同时有很多机会与行业高层人士接触、交流，提高自身素质，有考博或就业的双重选择 ● 周围有很多优秀的同学为自己的学习和课题研究提供丰富的资源，并且有利于构建良好的人际网络 ● 硕士研究生在中国是更高学历、更高层次的专业人才，专业知识更为扎实和深厚，每年毕业生数量少于本科生，比本科生具有更多的机会和更大的竞争优势 | <p>威胁：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 目前我国就业形势严峻，各用人单位对人才素质提出了更高的要求，越来越多的用人单位更加看重工作经验而非学历 ● 硕士研究生数量剧增，一些博士研究生也加入了就业竞争。同时，有海外留学背景的毕业生也很多 |
| 总体 鉴定 | 从事与专业相关的职业，如传媒业，广告业等，有利于发展自己的专业特长，也与自己的兴趣相符 | |
| 职业 行动 计划 | 在三年研究生期间，利用较强的学习能力，认真学习传播学知识和广告学知识，不断提高英语水平和计算机能力，拓展知识面以培养宽阔的视野和创新能力，同时利用课余时间参加社会实践锻炼，以积累工作经验 | |

（资料来源：吴晓义．大学生职业生涯规划[M]．北京：中国人民大学出版社，2010．）

本章小结

1. PEST 分析是指对政治、经济、社会和技术这四大类影响企业的主要外部环境因素进行分析。
2. 进行职业环境评估的要求是：通过职业环境分析弄清职业环境对职业发展的要求、影响及作用，对各种影响因素加以衡量、评估并做出反应。
3. 组织环境评估是指分析弄清组织环境对职业发展的要求和作用，对各种影响因素进行衡量、评估并做出反应。
4. 有助于成功的因素包括创造性地努力、增强交际能力、帮助上级，阻碍成功的因素包括忽视彼得原则、忽视组织文化、不良自我保护等。
5. SWOT 分析是指将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势、机会和威胁等，通过调查列举出来，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来进行分析。
6. 其他评估机会的方法包括积极参加社会实践、积极参加课外活动和进行生涯人物访谈等。

思考题

1. 职业生涯机会评估的方法有哪些？
2. 选择目标组织，并分析其环境。
3. 选择目标人物，做一份职业生涯人物访谈。

参考文献

- [1] 刘智强. 大学生规划与职业发展[M]. 南京：南京大学出版社，2017.
- [2] 吴晓义. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：中国人民大学出版社，2010.
- [3] 刘瑞晶. 职业生涯规划：理论、案例与实训[M]. 北京：中国人民大学出版社，2015.
- [4] 赵慧娟. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：北京大学出版社，2014.
- [5] 刘万明，孙昀. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京：中国铁道出版社，2011.

第五章 大学生职业生涯目标的确立

学习目标

1. 熟悉大学生职业生涯目标设计的原则。
2. 掌握大学生职业生涯目标的分析。
3. 掌握大学生职业生涯目标的设计方法。
4. 掌握大学生职业生涯目标的设计过程。

导入案例

职业的选择

李茹和林竹，某大学本科建筑专业同班同学。林竹一直将自己的目标定位于当一名出色的建筑师，而李茹并未树立这样的理想，只是按部就班地学习理论知识。

林竹确定这个目标后，就非常注意收集与建筑学相关的材料。走在街上会特别注意建筑的风格、结构和特色，并对不同的建筑进行比较；在外出旅游时会考虑到一定要去有建筑差异的地方；到了书店会自觉留意建筑方面的书籍；选择电视节目也会倾向于了解世界各地的建筑风情……

总之，不知不觉间，林竹的建筑知识已经非常丰富。经过林竹主动积极的学习和认真努力的工作，最终她真的实现了自己最初的理想目标。

而李茹，由于当初没有当建筑师这个目标，因此走在街上她就不会太注意建筑，甚至一座很有研究价值的建筑矗立在她的面前，她也会忽略其存在，或者看不到它的价值，只当成一般的房屋……

毕业后李茹也在建筑公司当一名设计人员，后来李茹的兴趣和工作重心不断转移，逐渐转至行政管理方面，最后成为一名建筑公司的中层干部。

（资料来源：刘瑞晶. 职业生涯规划：理论、案例与实训[M]. 北京：中国人民大学出版社，2015: 27-28.）

人们常把目标比作“灯塔”，这再恰当不过。大海里如果没有灯塔，那么航船会驶离正常的航道。上述案例中的两人是同班同学，但一个有目标意识，一个无目标意识，于是收获大不相同。一开始树立当建筑师理想的同学和另一位人生方向不太明确的同学，因为目的意识不同，在学习过程中的努力程度不同，对个人生涯的整体规划不同，所以就可能在现在和将来过完全不同的两种生活。好的职业生涯目标要综合考

虑个体的条件和外部环境才能确立，目标设立的高度要适合自己，不能过高，脱离实际就会导致失败。

第一节 目标确立的原则及意义

处于不同职业生涯发展阶段的人，所面对的环境要求不同，自身素质积累不同。因此，个人的职业生涯规划，应根据其规划所处的阶段、职业发展现状进行。大学生正处于职业的学习、准备和起步阶段，与已工作一段时间的的职业者的职业生涯规划相比较，大学生的职业生涯规划有其自身的特点，也有其不一样的职业生涯规划原则和意义。

一、职业生涯目标确立的原则

（一）定向原则

大学生职业生涯首先要“定向”，此为“一定”。若方向定错，则南辕北辙，距离目标会越来越远，还要重新走回头路，付出较大的代价。因此，职业生涯决策，绝对不能犯“方向性错误”。通常情况下，职业方向由本人所学的专业确定，但现实的情况是，很多人毕业后，并不能完全按照自己所学的专业来选择工作，有的甚至与专业风马牛不相及。“学非所用”“用非所学”“专业不对口”的情况比比皆是，已不足为怪。在这种情况下，就需要认真考虑，选择适合自己的职业岗位。

（二）定点原则

所谓“定点”，就是确定职业发展的地点。比如，有些人毕业后选择去南方，有些人选择到沪宁一带发展，有的则选择去边疆、大西北，选择到祖国最需要的地方，这都无可非议，俗话说“人各有志”。但应当综合考虑多方面的因素，不可一时冲动，心血来潮，感情用事。比如，有的人毕业去了南方，认为那里是改革开放的前沿，经济发达，薪资水平较高，但忽略了竞争激烈、观念差异、心理承受能力，甚至气候、水土等因素，结果时间不长又跳槽离开，如果一开始就选准方向，那么就可以在一个地方围绕一个职业长期稳定发展，对自己资历和经验的积累有益，有望成为某一领域的资深人士。频繁更换地点，今天在这，明天到那，对职业生涯成长肯定弊多利少。

（三）定位原则

择业前要对自己的水平、能力、薪资期望、心里承受能力等进行全面分析，做出比较准确的定位。成多大的事情，要有多大的打算；要成就什么样的事业，就要做什么样的打算和计划，在技术、管理、科研等不同领域要有不同的发展规划。如果深入学习技术，那么就会成为一名技术专家；如果在体育保健方面的学习研究，那么就会成为一个健康咨询专家；如果学习研究金融财务，那么就会成为一个理财专家。

在定位过程中，既不能悲观，把自己定位得过低，又不要高估自己，导致期望值过高，一旦不能如愿就会失望很大。刚毕业就被知名大公司选中，而且薪资福利不菲，当然是运气。如果没有这种好运气，那么也无须气馁。不要过分在意公司的名气、薪资的高低，只要这家公司、这项专业岗位适合自己，是自己所向往和追求的，就应去试一试，争取被录用。确立从基层做起、逐步积累经验、循序渐进、谋求发展的思想理念，对自己的一生都会有好处。

除了这“三定”，其实还有很重要的“一定”，即“定心”。心神不定，朝三暮四，就无法准确地“定向、定点、定位”。不论做什么，都需要“定心”。

从哲学角度看，“三定”实际上解决的是大学生职业生涯规划中“干什么”“何处干”“怎么干”这三个最基本的问题。这三个问题解决好了，职业生涯发展就会比较顺利。

二、确立职业生涯目标的意义

职业是人生发展的生命线。因此，我们要慎重选择适合自己的理想职业。但是，选择正确的职业只是职业生涯万里长征的第一步，紧接着我们必须树立好自己的职业规划目标，设计好职业发展的道路，这也是职业生涯设计的重要一步。今天的大学生在求职时，很容易犯的错误就是不知道自己能干什么，也不知道自己真正想做什么。刚刚踏入社会时雄心勃勃，充满了各种美好的憧憬和梦想。但是，多年过去了，发现自己依然一事无成，其中很大的因素就在于未找到自己的职业目标，未对自己的职业生涯进行认真的设计。职业目标对职业生涯的成功有着非常重要的意义

（一）职业生涯目标可以帮助了解自己

一个有效的职业生涯规划设计，必须是在充分而正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。对自我及环境的了解越透彻，越能做出好的职业生涯规划。因为职业生涯规划的目的不只是协助自己达到和实现个人目标，更重要的是帮助自己真正了解自身。

（二）职业生涯目标有利于制订职业规划

凡事预则立，不预则废。没有规划的职业生涯最终会失去方向，事倍功半。要得到良好的职业归宿，必须事先就有规划，根据外界职业环境、个人素质条件，设计并规划自己的职业生涯，明确长期目标是什么，中期的阶梯在哪里，短期的计划是什么。

（三）职业生涯目标集中力量获得成功

我们应该明确一个简单的道理，即人的能力是有限的，不是什么知识和技能都有时间去学习，不是什么事情都可以干。因此，每个人都必须正确地评估自己，评估自己的兴趣、专长、性格、学识、技能、思维方式、道德水准等，估量自己到底有多大

能量,到底适合从事什么样的工作。除了对自己进行评估,还需对自己所处的环境进行评估,看看哪些环境对自己有利,哪些会限制自己的发展。总之,对职业发展目标的定位,最重要的是能够正确地分析自己和周围的环境,找到可以通过发挥自己的潜能进而实现职业目标的职业。

职业就像航行一样,需要明确的前进目标。没有目标,便会失去方向。如果目标遥不可及,那么也会让人感到疲惫,从而失去动力。有了明确的目标,就可以集中自己所有的精力和优势,使用各种策略、方法和手段,孜孜以求,不断努力,去实现定下的目标。

人的职业生涯如果缺乏一个终极规划和目标,那么人就没有一个稳固的、宁静的安顿处。如果人生为无数分散的目标奋斗,那么人就没有依托。因此,我们一定要规划人生,制订自己职业生涯的长远目标、中期目标和短期目标,让自己的职业发展有一个明确的归宿。

第二节 大学生职业生涯目标分析

大学生涯最常见的目标是就业、考研或出国深造。三种选择各有各的精彩,无所谓优劣高低之分,实在没必要给硕士、博士涂上太多神圣的色彩,因为学历只是社会评价的标准之一。是读研深造还是直接就业,本身无所谓优劣,主要看个体的约束条件。是考研、出国还是就业,要根据自己的实际条件确定。

一、顺利就业是大学生涯的主要目标

除了一流名牌大学(如清华大学、北京大学)的本科毕业生在毕业后有半数继续读研或出国深造,一般院校的本科毕业生、硕士研究生在毕业后绝大多数还是直接进入社会参加工作,可见就业是在校大学生的最常见目标。

据统计,2015年我国高校毕业生人数为749万,2016年我国高校毕业生人数为765万。人力资源和社会保障部最新公布信息显示,2017年全国高校毕业生人数达到近10年的最高值,即795万。经统计,2010—2017年的毕业生人数按2%~5%的同比增长率逐年增长,近7年间累计毕业生人数达到5706万。面对如此严峻的就业形势,抓住机遇、及早就业就成为大学生的主要目标。在就业目标确立过程中要注意以下问题。

(一) 就业观念的转变

《中国企业单位对大学毕业生职业技能需求报告》和《四川企业单位对大学毕业生职业技能需求报告》中认为,在近20年的经济高速增长中,中国的职业结构已发生巨大变化,但中国大学毕业生的就业观念仍很陈旧。比如,绝大多数大学毕业生都以留在大城市,进入国家机关、国有企业、外资企业和各种大型机构为第一就业

选择,只有 1.3%的毕业生选择去私营企业。因此,打破传统求职观念,多一双善于发现机会的眼睛,并愿意开动勤于思考的大脑,就能开创求职新思路,为实现人生目标做好准备。

(1) 拓宽视野,选择可以发挥自己能力的天地。许多大学生为了挤入北京、上海、广东和深圳这几个大都市,竞争得你死我活。例如,有些大学生为了留在这些所谓的“宝地”,求职无果,为生计发愁;有些大学生为了得到这些城市的户口,会舍弃原来的职业生涯规划,荒废自己的专业知识,去从事一些无任何技术含量的体力劳动工作。最后他们发现,一直在不停追求的东西不但没有得到手,反而失去了更为珍贵的东西——经验和能力的提高。而与此同时,已有人慢慢向外围发展,为了自己的目标而寻找合适的地方。

(2) 改变对职业的认识,不断寻找新的职业领域。当村官逐步进入大学生的脑海时,当越来越多的大学生选择为了农村的发展而进入这个行业时,人们逐步意识到现在已有越来越多新兴的职业名称。职业面的拓展,为大学生提供了更多的求职机会。因此,大学生应该对这些新的职位给予更多的关注,以便缓解激烈的竞争压力。同时,也不要盲目地追寻,在选择这些职位时,应该收集相关职位信息,看一看和自己的性格、专业是否匹配。

(3) 不要选择最好的而要选择适合自己的职业。好的东西不一定适合自己。大学生在选择目标企业时,最大的疑惑是到底去大企业还是去小企业,大部分学生倾向于大企业,觉得规模大、机制健全,可以学到更多的东西。但在大企业里,刚刚走出校门的大学生很少能和企业的高层领导交流,在人才济济的企业里自己也很少得到重视,发展的步伐会因此受到一定的阻碍。而在规模相对小的企业,员工们有着更为和谐的工作环境,更容易得到老板的关注,遇到问题也能随时交流,一般工作的覆盖面也相对广一些,可以扩大知识面,做个多面手,对自身素质和能力的提高有很大帮助。

(二) 找到合适的支点

在强大的就业压力面前,越来越多的大学生或感慨自己怀才不遇,或感慨自己能力太差,其实如果能够找到合适的支点,那么大学生也可以找到满意的职业,且看专家们给出的具体分析。

(1) 眼光不能过高或过低,目标要切实可行。有的大学生觉得以后跟别人打工没有希望,不如自己当老板,对自己和社会环境过于自信,目标脱离实际;有的大学生认为自己家庭条件不错,找份公务员的工作不成问题;更有甚者,认为就业形势严峻,研究生尚且找不到工作,本科生有份工作就不错了,对自己自暴自弃,完全没有目标。大学生要客观看待周围和自身条件,树立切实可行的目标。

(2) 避免过于执着和盲目跟风。把事情理想化、追求高薪是年轻人择业的盲点。自己的目标还是第一位的,但不要盲目跟风。年轻人要以提高自身的素质为前提,不

要盲目追求利益，理想也需要有能力才能实现。

对大学生而言，自己的职业还是一片空白，因此首先要为自己定下职业目标，确定该往什么地方发展。刚毕业的大学生不应该把金钱等作为好工作的首要标准，而要更快地提升自身素质，积累自己的工作经验，丰富自己工作经历。其实没有完美的工作，每个工作都有其好与坏的两面，要学会平衡和知足。同时，不要在一棵树上吊死，如果不能直接实现自己的既定目标，那么可以寻找别的工作机会，同时为以后的求职做准备。

（三）拓展就业门道，树立合适的就业目标

为了顺利就业或在激烈的竞争中拥有一席之地，越来越多的大学生采用以下方式拓展就业门道，树立合适的就业目标。

（1）参加职业资格认证考试，掌握求职的第二块“敲门砖”。参加职业资格认证考试是当今大学生比较热衷的“充电”方式之一。很多学生把职业资格认证视为大学毕业证之外的第二块“敲门砖”，如公务员考试、教师资格认证考试、会计职称考试、雅思考试。为了给自己找到出路，很多学生抱着“这山不亮那山亮”的态度，报考很多培训辅导班，在毕业时拿了很多证书，却没有用处。专家建议，大学生不要盲目地去参加职业认证考试，而要有计划地结合自己的专业和目标考取相关的职业资格证书。

（2）辅修第二专业，增加就业砝码。随着网络的普及，网络与远程大学在短短的六年时间，在册人数已达 250 万，网络教育时间、地点的灵活性成为大学生掌握更多知识的很好方式。大一新生选择就读网络大学，利用课余时间攻读相关课程，到毕业时还可以拿到两个都是国家承认的毕业证书。专家表示，网络大学要求学生有较强的学习能力和自制能力，大家在选择时要因人而异。同时应该选择应用范围广的专业，如英语、管理等。

（3）利用课余时间打工，积累工作经验。众多用人单位在招聘员工时，常常会要求“从事某某工作经验两年或三年以上”。这道门槛对于应届毕业生来说，是无法逾越的。所以在校大学生应及早做准备，利用课余时间打工积累工作经验，这也是提高自己竞争能力的一种手段。专家建议，学生还是以学习为主，自己的兼职时间和学业课程安排一定不能有冲突，要分清主次，在不耽误自己学业的前提下进行社会实践。

（4）参加职前培训，掌握求职技巧。很多学生的基本功很扎实，但是过不了面试的“临门一脚”，因此大学生在平时应加强求职技巧方面的知识积累。目前，学校就业指导中心和一些职前培训机构都可提供这种培训，如面试技巧、职位描述、行业知识等培训，培训费用也不高。

随着高等教育大众化的到来，高端岗位的就业压力随之增大，大学生必须多方面提高自己的竞争能力。每个大学生都要据自身的条件和优势，找到适合自己的“充电”方式，再利用这个优势在市场竞争中找到适合自己的位置。

二、考研或出国深造是大学生涯发展的重要目标

小张同学是武汉某高校的一名大三的学生，伴随着暑假的到来，千军万马过独木桥的研究生考试已迫在眉睫，高校毕业生招聘会也将接二连三地拉开帷幕，且年前招聘单位的工作环境与待遇都相当不错，宝贵的学习时间和难得的就业机会交织在一起，“鱼”与“熊掌”很难兼得。对于小张同学而言，一个迫切需要做出的决定就是：考研或就业哪个更适合自己的选择？小张感到十分困惑和迷茫。像小张这样处于困惑中的大学生不在少数，到底他们该如何做决定呢？

（一）要有正确的考研动机

今天大部分学生考研的动机是，寻找热门专业，希望增加自己以后申请工作或进一步就读的实力；也有很多人把考研当作学校升级的机会，即从二三流本科院校进入一流的研究生院就读硕士，再靠这个出国或进入优秀企业。客观地说，这个动机是可以理解的，其理由是中国今天的人力资源市场很畸形，竞争很激烈，出现了学历贬值的不良现象：好的公司待遇可能是普通公司的5~10倍，这些公司每年申请者众多，可以说是百里挑一，根本不可能面试每个申请者，考研变相地成为企业的一层筛选。利用这种筛选，企业在招聘时可以节约成本。于是，某些公司可能只看名校的学生，或只挑有博士、硕士学位的学生。然而，如果认为考研是回避就业压力的避风港，那么绝对是错误的。正确的考研动机应该是，对某专业有兴趣，希望学得更深。读硕士可以拓宽知识面（本科时学习的专业知识往往很基础），可以适当参加一些导师的项目以增强动手和团队合作能力。很多硕士也是面向工业界培养的，并不是研究型的。一般来说，硕士毕业生比本科毕业生有更强的动手能力和更扎实的专业基础，这也是企业青睐研究生的原因之一。

（二）选择合理的考研方式

（1）决定考研者。对这部分大学生，其中一种读研方式是出国深造，由于国外的师资、资源、教学方式都领先于中国，所以出国深造比国内考研更能帮助自己学习技术、开阔视野。有能力出国的人（包括学业、经济和对外国的适应能力），或者能申请到奖学金者，都可以试试出国读书。另一种是留在国内考研。如果决心留在国内，而又想做研究，那么应该尽量报考一个比你现在的学校更好的学校，挑选一个自己有兴趣的科目，找一个值得尊敬的老师做导师；如果只是决定进一个好公司工作而决定考研，那么应该尽量报考一个比你现在的学校更好的学校，挑一个有兴趣的科目，选一些以后工作会用到的课题，挑一个热门又实际的论文题目，找一个有管理或商业经验的导师就已足够。

（2）选择先就业者。就业是为考研留后路。李某是某大学外语学院的一名女毕业

生，她选择了考研、就业两手抓。“我想读研究生，可又担心自己考不上，所以只好边找工作边考研。万一考研砸了，还有工作可以干！”据了解，由于当前就业形势严峻，因此大多数毕业生要找份工作已经不容易，更别提找到自己满意的工作。无奈之下，“缓刑”三年——先读研再就业就变成了众多毕业生（尤其是女生）的选择。毕竟，研究生要比本专科生吃香！可是谁也无法预料，随着研究生招生规模的日益扩大，3年后的研究生依然还会是今天的“香饽饽”吗？

（3）走中间路线者。走中间路线的人也是很多的。如果你念大四而不准备考研，那么他人会说你没有品味；如果你上大四而没有准备找工作，那么他人会说你不聪明。因此，最合理的事实就是能够把考研和找工作合理地兼顾起来。鼓励考研的人几乎都会告诉你，考研与找工作并不矛盾。因为考研是在毕业那个学年的春节前，而找工作可以一直找到夏天毕业时。所以花上一个学期左右的时间来复习是值得的。即使没考上，还可在考完后加入找工作的大军。

三、是考研、出国还是就业

大学生涯最常见的目标是就业、考研或出国深造，三种选择各有各的精彩，无所谓优劣高低之分。

（一）就业该面对的不要逃避

每个人在选择读研或就业时，最好考虑一下自身的情况，包括本科就业的机会、收入、家庭的经济情况、自身的活动能力、读研后预期的情形，对这些情况做一个大概的估算，就可以得知读研划不划算。如果很想早点融入社会，将十几年来所学的知识在社会实践中加以利用，经受实践的检验，或者因为经济基础不怎么好，或者因为学习兴趣不怎么高，而且本科所学专业的就业难度并不大，那么最好出路就是直接就业。

随着近两年高等教育的大幅扩招，我国人才短缺现象已经得到了根本解决，在大中城市中，本科类人才已趋于饱和，而在一些地级、县级城市中本科人才的需求量依然很大。另外，一些刚刚兴起的民营企业对人才的需求量也很大，但由于地区、待遇等方面的问题，这些单位正是大学生们不想去的地方。现在大学生绝不是供大于求，只不过是人才的需求重心有所改变。实际上不是就业难而是择业难。就业签约率不高的原因是毕业生的期望值过高。高校毕业生应该降低期望值，调整心态，不必扎堆大城市，先就业再择业。对于大学生而言，开始阶段就业比择业更实际和重要，只有现有一个职位，才能谈到以后的职业规划，因此还是要从最低的职位做起。

每个人都要面对自己的生活和工作。很多同学因为害怕就业压力，害怕工作而不得不考研。可是你终究要走上工作岗位，你不能在校园里过一辈子，工作会给你带来很多经历，这也是一种财富。

实际上，目前毕业生就业难并不是总量供给过剩，而是机构性问题。广大西部地

区和中小城市对人才的需求量很大，但大部分毕业生的眼光只盯住沿海地区和大城市。如果不转变就业观念，那么三年后硕士的就业形势很可能同现在一样。

（二）考研竞争不逊于高考

如果你有一定的经济实力，家庭没有太多的负担，而且能够支持你继续深造，再加上你的学习成绩比较好，对于做学问或搞科研有一定的兴趣，那么你毕业后可以考虑考研。继续深造不仅会使你实现个人的最大价值，而且会使你成为服务于社会的更高层次的人才。但有以下两点必须牢记。

1. 正视考研的难度

2016 年全国硕士研究生报名人数 177 万，比 2015 年增加 12.1 万，增幅 7.3%；2017 年在职研究生首次纳入统考后（教育部会同国家发展改革委员会按全日制和非全日制两类分别编制和下达研究生招生计划），导致 2017 年研究生报名人数大幅增长，达到 201 万，增幅为 13.6%。20 年来，受经济、就业等因素影响，全国硕士研究生招生报名增长率在 2008 年、2014 年、2015 年分别出现负增长，其中以 2008 年波动最大。2016 年报名增长率出现反弹，达到 7.3%。

2. 走出“把考研作为缓解就业压力”的误区

考研学子具有缓解就业压力的心态。相信抱有这种心态的学生在每年的考研大军中不占少数。为了将来能找到一份更适合自己的工作，不少学生决定缓解今年的就业压力，于是便通过考研来延长自己的学习生涯，寄希望于三年后能凭借研究生的学历在职场中能有更好的择业资本。如果因这个原因而决定考研，那么我们奉劝这些学生不要去考研，原因非常简单。

（1）未来就业压力不会减小。大量毕业生考研、读研以缓解就业压力，尽管看来当年的就业压力有所缓解，但这些就业压力累计在一起，往后推移，将使今后的就业压力更大。压力变大，新一届的大学毕业生和未考上研究生的往届生更加紧盯考研之路，由此会形成“缓就业—考研—再就业”的恶性循环。

（2）未来用人单位不会再简单地以学历看人。20 世纪 90 年代初，每年录取几万名研究生，现在是几十万名，几乎增长了 10 倍。在大学生很少时，大学生几乎就是能力的代表；大学生多了以后，硕士生又成为能力的代表；硕士生多了以后，硕士学历又失去了人才标杆的作用。

（3）随着社会的发展，我们的人才标准也从最初的以学历衡量逐渐向以能力衡量转变，越来越重视工作经验。一个成熟的社会，对人才的衡量必然是综合评价，尤其是工作经历评价。移民加拿大的很多华人都很优秀，但却苦于没有工作经验难以获得一份工作，迫不得已只好去做一份志愿者工作，以换取工作经验。而一旦有了工作经验，工作就好找多了。这是一个成熟社会给我们的最大启示。因此，从工作角度考虑，3 年工作经验要比 3 年硕士经历更重要、更靠得住。当然，前提是你很努力，认真去

做工作。

很多人说“就是因为找不到工作才去考研的”，这并不客观。工作不应找不到，而是工作可能不能令自己满意，或者说与自己的期望值不一致。要知道，每个伟大的人都是从小事做起的，都是从磨难中成长的，往往并非出自于富贵之家而开始就做伟大的事情。

（三）慎重选择留学“镀金”

随着竞争压力的加剧，留学“镀金”成为不少毕业生的最佳选择。由于本科毕业出国自费攻读硕士学位的费用让很多工薪家庭难以承受，而已在国内取得硕士研究生学位的学生相对来说比较容易申请到国外大学的奖学金，从而解决学费、生活费等保障问题，因此有的毕业生便通过在国内考研取得硕士学位，然后“曲线”出国。

从深造研究的现实情况来看，很多热门的专业，很多需要厚实学科底蕴的专业，不读研究生就业是相当有难度的。以法律专业为例，本科阶段注重公共课的学习，法律方面的知识还相对薄弱，以这样的知识结构和专业背景去就业，是不能很好地适应和胜任工作的，读研后会有更好的发展。还有很多考生出于个人兴趣和能力的考虑，真的想多学些知识而选择进一步深造。

无论考研是初衷还是苦衷，这部分中国学子都是想游进知识的深水区，但考研的过程是很艰辛的，在走进考场前最好了解自己真正的想法。理想的研究生生涯应该有着明确的学习计划，不断冷静思考，寻找新的目标，寻找创新的思路，充分利用现在有的条件充实自己，武装自己，毕业时可以自信、从容地选择迎面而来的机会。这样的学习状态是建立在充分了解自己、理性分析和设计自身发展道路的基础之上的。意义不大的研究生生涯是在打游戏和日日夜夜的 BBS 灌水中度过的，这样的学习状态在毕业后对社会有多大的价值？或许还不如去工作，在实践中寻求发展，经历各种磨难，逐渐成熟，逐渐清醒。

拓展阅读

我该如何抉择？

章翔（化名），北京某知名大学的金融本科生，我们来听听他的心声吧！

去美国读书，曾是我的梦想和努力的方向。从大学二年级开始准备，优异的 GRE、托福成绩，不低的注册会计师资格考试成绩，修改了多次的个人陈述，与诸位美国大学教授的联系，是我出国路的平坦铺垫，仿佛已经“万事俱备，只欠东风”。然而世事难料，“9.11”事件、美国经济衰退、中国学生 GRE 成绩纠纷等客观因素，使出国的路变得无比艰难。而且，由于金融专业在美国本土的热门程度和激烈竞争，我们金融专业的本科学士只能申请 5 年的经济学博士。如果不搞学术研究而去求职，那么

经济学博士学位也不是一个很重的筹码，就业前景暗淡，即便如此竞争仍然十分激烈。漫长的5年、不对口的专业，以及申请的艰难等，都是削弱我出国决心的力量。2002年1月，大学四年第一学期，学校就开始对保送研究生的资格进行审核，我有幸符合标准。面对不用考试就可直接读本校硕士这样一个几乎无风险的选择，我放弃了我的出国梦，决定拿一个在中国还算值钱的知名高校的硕士文凭。

受社会重视文凭观念的影响，那时我并未考虑工作，看到身边的很多同学风尘仆仆地求职应聘，以及被著名公司录取后的欣喜若狂，我心中也有些羡慕，但由于已和学校签约，我也没有刻意地去求职。忽然2003年4月的一天，我的一个在金融业内工作的朋友告诉我，一家美国著名证券公司香港办事处希望在大陆高校毕业生中招收一名新员工，以加强面向大陆客户的业务，问我有没有兴趣。我怀着对那家著名公司的仰慕，抱着检验自己实力的心理，把简历递了过去。由于在上学期期间比较重视职业生涯规划的问题，参加过诚迅公司的职业生涯规划讲座，对于求职的技巧有一定了解，实习实践经验也比较丰富，因此在机会面前我没有束手无策，而是有充分的准备。当然，应聘程序仍然是艰苦而严格的。经过两轮电话面试、4次正式面试及网上申请和测试后，终于在5月中旬，我获得了这份工作。

欣喜过后是面对抉择的冷静思考：一方几乎无风险，两年后就会获得硕士文凭这个可预期的收益；一方需要到一个全新的环境中独立打拼，未来不确定性因素很大，当然预期收益也相对更高。朋友，你说我该如何抉择？

四、自主创业成为当代大学生涯发展的新目标

（一）创业成为大学生生涯发展新目标的原因

“大众创业，万众创新”，最早是李克强总理在2014年9月的夏季达沃斯论坛上提出的。2015年，李克强总理在政府工作报告又提出“大众创业，万众创新”。政府工作报告中如此表述：推动大众创业、万众创新，“既可以扩大就业、增加居民收入，又有利于促进社会纵向流动和公平正义。”为贯彻落实《国务院关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》的有关精神，共同推进大众创业万众创新蓬勃发展，国务院统一建立由发展和改革委员会牵头的推进大众创业万众创新部际联席会议制度。当前，大众创业、万众创新的理念正日益深入人心。随着各地各部门认真贯彻落实，业界学界纷纷响应，各种新产业、新模式、新业态不断涌现，有效地激发了社会活力，释放了巨大创造力，成为经济发展的一大亮点。

随着高等教育从“精英教育”向“大众教育”迈进，高校毕业生就业形势日益严峻，大学毕业生数量将远远超过空缺岗位的数量。因此，在今后很长的一段时间内，大学生将面临更为严峻的就业形势。大学生创业具有现实意义。首先，创业有利于缓解大学生的就业压力。创业能力是一个人在创业实践活动中的自我生存、自我发展的

能力。一个创业能力强的大学毕业生，不但不会增大社会的就业压力，反而还能通过自主创业活动来增加就业岗位，缓解社会的就业压力。为此，国家各级党政部门纷纷把“鼓励和支持高校毕业生自主创业”作为化解当前社会就业难的主要政策之一。其次，创业有利于大学生自我价值的实现。大学毕业生通过自主创业，可以把自己的兴趣与职业紧密结合，做自己最感兴趣、最愿意做和自己认为最值得做的事情，在五彩缤纷的社会舞台上大显身手，最大限度地发挥自己的才能，并获得合理的报酬。

（二）创业者的能力与素质

自主创业是一项极具挑战性的社会活动，是对创业者自身智慧、能力、气魄的全方位考验。它对创业者的个人素质和能力有特定的要求，只有那些能够承担更大风险的学生才能涉足。本身不具备创业素质的学生不必勉强走上创业之路，无可奈何地喝下一杯“失败的苦酒”。从现实看，许多创业者虽然能够拿出一份创业计划，但很多时候投资人对于其中的某些部分不是很满意。成立公司后，对于如何建立财务制度、人事制度、行政制度等，学生创业者往往并不是很清楚。因此，学生在创业路上碰到这样或那样的困难时，要有长期忍受痛苦的思想准备，能够经得起各种困难的考验，并有百折不挠的奋斗精神。

1. 创业者应具备的基本素质

学生创业与学生本人的意志品质、商业意识、经济头脑，以及性格、气质、个性、爱好和特长等有着紧密的联系。一般来说，在创业意志品质的要求上，大学生创业要具有自觉性、坚毅性、果断性和自制力等品质。同时要正直、守信、有责任感；具有敏锐的商业意识，遵纪守法；具有务实精神和献身精神，有达到目标的自信心和勇气；有科学的经济头脑，思路清晰，能够分析、判断经济运行趋势，权衡经济利益。在创业者性格与气质特征要求方面，创业者必须有战略家的胸怀，必须是宣传鼓动家，必须敢于创新。创业者必须充分显示自己的个性。个性能使人的才干增添无比的光彩。创业者的个性特征一般包括主动性、洞察力、变通性、疑问性、独创性、自信心等。

2. 创业者应具备的智慧潜能

学生在创业时面对茫茫商海，仅具备基本的素质远远不够，还要做好许多知识和能力的准备。在知识要求方面，创业者应具备扎实深厚的专业知识和全面广博的综合知识。只有身后的专业知识和宽广的综合知识相结合，才能正确分析形势，用敏锐的目光把握事物发展的全局。创业者应具备相关的商业知识，如商品交换、商品需求、商品流通等，通过学习商业知识，创业者在经济活动过程中实现价值的增值；创业者应具备一定的管理知识，如人事管理、财务管理、物资管理等。通过学习管理知识，改进管理方法，丰富管理经验。此外，创业者应具备相关的法律知识，如工商注册登记知识、经济合同知识、税务知识等法律知识。在创业者能力要求方面，创业者要具备学习能力，即获取知识的能力，包括对知识的感受、转化与应用。创业者还要具备

实践能力和科研动手能力,能够将自己头脑中的思想、创意和灵感转化为现实的科技发明成果和现实产品。此外,创新者还需具备开拓创新能力和组织领导能力。创新是知识经济的主旋律,是企业化解外部风险和取得竞争优势的有效途径。因此,如果创业者的项目具备技术含量高、市场前景好的条件,那么就意味着已成功一半。而出色的领导水平,能迅速地实现学生从学生到职业经理人的角色转变。创业者要有对自己员工的指挥、调动、协调及对非人力资源的集中分配、调度和使用的能力,还要有能力实现对公司组织机构的设计与再设计,表现为对组织机构的谋划和人员的配置。

(三) 大学生自主创业的几大难点

(1) 知识限制。许多创业者无法把自己的创意准确而清晰地表达出来,缺少个性化的信息沟通。对目标市场和竞争对手缺乏了解,反映出大学生创业知识的缺乏。

(2) 缺乏经验和创新能力。大学生在创业过程中除了纸上谈兵,对具体的市场开拓缺乏经验与相关知识,并且一般从事低端行业而忽视技术创新。

(3) 资金的募集和使用存在问题。表现为急于得到资金,给小钱让大股份、贱卖技术或创意,对风险投资不负责任地使用,烧别人的钱圆自己的梦。

(四) 大学生自主创业需过好“四关”

(1) 选择关。选择既适合自己又符合市场需求的创业项目,是大学生创业者必须过的第一关。一般来说,大学生创业应立足于技术项目,尽量选择技术含量高、自主知识产权明确的项目。

(2) 经验关。大学生创业不能“纸上谈兵”,而应具备一定的企业管理及市场运营知识和经验。

(3) 团队关。大学生在创业投资时应看重有合作能力的创业团队而非徒有想法的单干者。

(4) 心态关。大学生在创业时应虚心接受别人的意见并敢于直面挫折和失败。

知识链接

大学生投资创业优惠政策

为支持大学生创业,国家各级政府出台了很多优惠政策,涉及融资、开业、税收、创业培训、创业指导等诸方面。对打算创业的大学生来说,只有了解这些政策后,才能走好创业的第一步。根据国家和武汉市政府的有关规定,应届大学毕业生在武汉创业可享受多项优惠政策。武汉市政府发布的《关于支持百万大学生留汉创业就业的若干政策措施》,其内容涵盖安居落户、促进就业、支持创业和高效服务4个方面。设立大学生创业贷款担保基金,为在校或毕业5年内的大学生创业企业提供无抵押担保贷款,担保贷款额度最高可达200万元人民币。扩大“青桐基金”等政府性创业基金规

模，引导其他各类创业投资基金积极参与，加大向大学生创业企业投资的力度，最高可给予 100 万元人民币的股权投资。各区（开发区）要设立天使投资基金或种子基金，专门用于扶持大学生创新创业。

（1）自主创业的大学生，向银行申请开业贷款担保额度最高可为 7 万元人民币，并享受贷款贴息。

（2）大学毕业生做个体户一年免五项收费。

（3）大学生自主创业免费存档 2 年。

（4）只需凭身份证及大学生证即可创办企业。

（5）免费风险评估、免费政策培训、无偿贷款担保及部分税费减免。

（6）低息贷款。

（7）大学生、研究生可以休学保存学籍创办高新技术企业。

（8）“彩虹工程”将通过多种方式帮助扶持大学生创业。

申请《自主创业证》将提供三大优惠政策：优先办理，优先办照并简化登记手续；申请充实小规模私营企业的，实行试办期限，试办期间，免收注册登记费、变更手续费、年检费；减免企业所得税。此外还享受贷款担保，贷款金额一般在 2 万元人民币左右。此证在三年内有效。

（资料来源：罗明忠，大学生职业生涯规划与就业指导[M]。北京：科学出版社，2016: 198-199.）

第三节 职业生涯目标的设计方法

经过自我识别定位和职业环境分析后，大学生就会确定一个总体目标。这个总体目标是我们的最终目标，即人生目标。职业生涯目标的设计方法主要有目标的分解和目标的组合两种。

一、总目标的设定

职业生涯的总目标大致涉及三个层次的问题：一是是否存在总目标；二是总目标的存在是基于主动意识还是基于潜意识；三是设置的总目标是否有利于职业生涯的发展与成功。

（一）职业生涯总目标设定是职业生涯规划的根本核心

戴尔·卡耐基曾对世界上万个不同种族、年龄与性别的人进行过一次关于人生目标的调查，他发现只有 3% 的人能够明确目标，并知道怎样把目标落实，而另外 97% 的人要么根本没有目标，要么目标不明确，要么不知道怎样去实现目标。10 年后针对上述对象的再调查结果令人吃惊：调查样本总量的 5% 已找不到，95% 的人还在；属于原来 97% 范围内的人，除了年龄增长 10 岁，在生活、工作、个人成就上几乎没有太

大的起色，还是那么普通与平庸；而原来与众不同的3%却在各自的领域里都取得了相当的成功，他们10年前提出的目标，都不同程度得以实现，并在按原定的人生目标走下去。

上述研究也从一个侧面得出了“杰出人士与平庸之辈最根本的差别在于有无人生目标”这一论断。“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，职业生涯目标的设定是职业生涯规划的核心。离开了总目标的设立，就谈不上职业生涯规划，一般很难有顺利的职业发展轨迹。“如果你不知道你要到哪儿去，那么通常你哪儿也去不了。”所以更通俗地讲，总目标至少可以保证你总有地方可去、总有目标值得憧憬。

（二）自主意识的总目标会引发巨大的职业生涯创造力

现代社会变得越来越信息灵便、机会均等，从这个意义上讲，现在已经到了一个“你想成为什么样的人就可以成为什么样的人的时代”。“你心里有一种你想成为什么样的人，以及你想达到什么程度的基本感觉，然后就去想象自己如何到达那里”，这是一种自主意识的目标，而同时另外一些人会觉得“我现在很好，以后怎么样说不好，也许会更好”，这是潜意识或微意识的。前者较后者更有想象力，也意味着有可能自主地创造、利用任何机会实现自己的愿望与梦想。

（三）有利于职业生涯成功发展的总目标

一般来说，目标是一种发现，人们往往要经过一番危机才能找到适应自己才能、追求及环境的目标。从非常规意义来看，怎样的目标才真正有助于职业生涯的成功发展呢？

（1）高于自身实际能力的目标。美国作家盖尔·希伊在撰写《开拓者们》一书时，曾通过一份内容十分广泛的“人生历程调查问卷”，间接地访问了6万多名各行各业的人士，他发现那些最成功和对自己生活最满意的人至少有两个共同的特点：第一，他们喜欢有更多的亲密朋友；第二，他们都致力于实现一个其实际能力所难于达到的目标。根据希伊的研究，这些开拓者们觉得他们的生活很有意义，而且比那些没有长远目标驱使其向前的人更会享受生活。用我们都会拥有的一种体会就可解析其中的缘由：当你确定只走1千米路的目标时，在完成0.8千米后，便可能感觉到累而松懈自己，以为反正快到目标了。但如果你的目标是要走10千米路程，那么你便会做好思想准备和其他准备，调动各方面的潜在力量，这样走七八千米后，才可能会稍微放松一点。可见，设定一个远大目标可以发挥人的很大潜能，目标愈高远，人的进步愈大。

（2）应对变化的弹性目标和创新目标。“这个世界在不停地变化，以至于你不得不像匆匆那样，随时将鞋挂在脖子上，享受着自己的奶酪。”这是《谁动了我的奶酪》一书中所描述的“一个在工作和生活中处理变化的绝妙的方法”。变革时代的到来，

理想和职业规划的灵活性要比目标本身重要，如果说在几乎一成不变的计划经济时代，你可以让时代推着你朝一个固定的方向去走的话，那么在当今变革的时代，四面八方的风向左右着你的航向，如果你没有一个理想而应变的航标，那么结果只会在海的中央回旋，无所适从，无能为力。任何人的职业生涯都不会是一帆风顺的，其中要有许多曲折和变化，遵循一个通向特殊目标的特殊计划，必定会限定你应变的能力，保持弹性与不断创新的目标可以避免“把错事做得很正确”。在特定的环境条件下，你做对了一件事，并不意味着你永远都可沿袭这一做法，惯性目标思维会使你偏离职业生涯的成功轨道，而因情而变、调整创新的目标会缩短走向成功的距离，甚至使职业生涯推进至一个更高的境界。

(3) 适度模糊并不失自我的目标。人们在很多方面早就一直按照自己的目标生活，适度模糊的目标具有更大的适用度，尤其当人们处在生活转变期时会大有裨益。心中牢记这样的总目标，生活中的种种压力也就变得更加合乎情理，而且你能更好地将生活及职业中的变化同全新的视野及健康的选择联系起来。那种一目了然的世人标准往往无法使当事人获得实现目标后的诱人而甜美的满足感，因为成功是一种自我感觉，它普遍带有很强的个人色彩。当我们过多地或被迫处理紧迫之事时，那些重要而非紧迫的事务迟早会变得紧迫，使我们陷入“救火队员”的模式之中，似乎永无宁日，也体会不到游刃有余的境界。从这个意义上讲，掌握重点、平衡角色的忙碌才有意义。

(4) 共同愿景支持的目标。有人将“通用电器公司成为世界上一流的团队、海尔短短十几年里的迅速崛起、犹太民族在世界上流浪了两千年后的重新建国”归因于“他们有共同愿景”。每个人把自己融入更大的愿景，当个体的愿景得到组织愿景支持时，组织将爆发出世界上任何力量都阻挡不了的能量，个体会随之受到激励，个人愿景的实现会得到高效帮助；要成就伟大愿景，就必须让他人认识到他就是伟大愿景的一部分。共同发展和团队制胜与“奉献”“沟通”密切相关，它们都是成功的催化因素。

二、目标的分解

职业生涯的实现可以用一系列的阶段来表示。目标分解是将目标清晰化、具体化的过程，是将目标量化成可操作的实施方案的有效手段。目标分解是根据观念、知识、能力差距，将职业生涯的远大目标分解为有时间规定的长、中、短期分目标，直至将目标分解为某个确定日期可以采取的具体步骤。

(一) 目标分解的方法

我们可以通过按时间分解和按性质分解两种途径来分解目标。

(1) 按时间分解：可分解为人生目标、长期目标、中期目标、短期目标。

(2) 按性质分解：可分解为外职业生涯目标、内职业生涯目标。

其中，外职业生涯目标包括工作内容目标、职务目标、工作环境目标、经济目标、工作地点目标等；内职业生涯目标则侧重于在职业生涯过程中的知识经验和积累、观念和能力的提高及内心的感受，主要包括观念目标、工作能力目标、工作成果目标、提高心理素质目标、掌握新知识目标、处理与其他人生目标活动关系的目标等。目标分解示意图如图 5.1 所示。

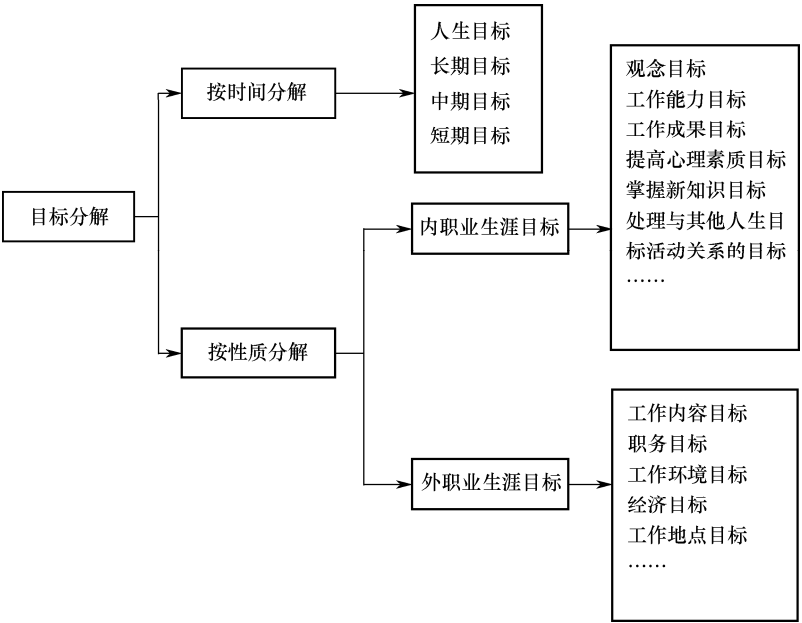


图 5.1 职业生涯目标的分解

(二) 按时间分解

职业生涯目标按时间可以分解为短期目标、中期目标和长期目标。我们常说的“我打算本学期通过英语四级考试”是短期目标，“我打算大学毕业后继续攻读硕士学位”则是中期目标，成为一名经理或高级主管是长期职业目标。

(1) 短期目标是一些具体的、操作层面的为实现中长期目标而采取的步骤。短期目标要切合实际，有明确具体的完成时间，越具体越具有操作性。

(2) 中期目标是许多短期目标完成的结果，又为实现长期目标打下基础。中期目标有比较具体的完成时间，也可进行适当的调整。

(3) 长期目标是自己认真选择的，符合自己的价值观，与自己的未来发展相结合的愿望。长期目标既有实现的可能性，又具有挑战性。

长、中、短期目标之间的关系如图 5.2 所示。

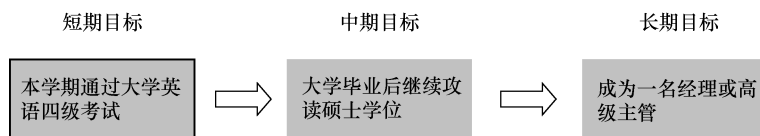


图 5.2 长、中、短期目标之间的关系

（三）按性质分解

职业生涯目标按性质可以分解为内职业生涯目标和外职业生涯目标。内职业生涯目标侧重于职业过程中的知识、经验的积累，观念、能力的提高和内心的感受，它包含 6 种主要因素（如图 5.3 所示）。外职业生涯目标侧重于职业过程的外在标记，它包含 5 种主要因素（如图 5.4 所示）。

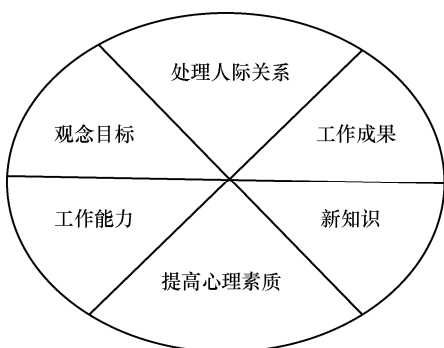


图 5.3 内职业生涯目标的主要因素

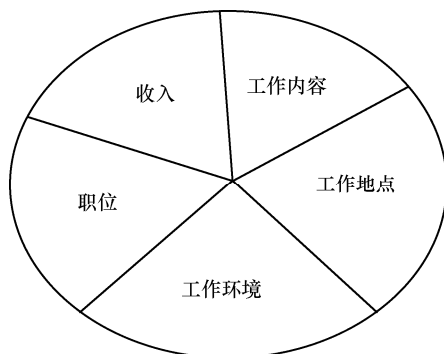


图 5.4 外职业生涯目标的主要因素

1. 外职业生涯目标

（1）职位目标。应该具体、明确，清晰的职务目标应该是专业加职务。

（2）工作内容目标。在现实生活中，能够达到高层职位的毕竟是少数，而且能否晋升很大程度上并不取决于自己，因此建议你外职业生涯目标规划的重点移到工作内容目标上来，即把在某一阶段，你计划完成怎样的工作内容详细列出来。工作内容目标对于选择了专业技术型发展路线的人格外重要，因为这些人发展体现在本专业技术领域取得的成果及相应的职称晋升上，所以具体可行的工作内容目标才是规划的重点。

（3）收入目标。获得经济收入是我们工作的一大目的，毕竟每个人离不开生存的物质基础。在职业生涯规划中列出收入期望无可非议，但要注意是切合自己的能力素质和实际，大胆规划出一个具体的数目，这个数字将在日后成为你的重要激励源，不要含糊不清或压根就不敢写。

（4）工作地点目标和工作环境目标。如果对工作地点或工作环境有特殊要求，那么就要在规划中列出这两项内容。总之，要尽可能根据个人喜好来规划，但切勿太过

细琐，以免影响选择面。

2. 内职业生涯目标

(1) 工作能力目标。工作能力是对处理职业生涯中各种工作问题的能力的统称，如组织领导能力、策划能力、管理能力、研究创新能力、人际关系沟通的能力、与同事协调合作的能力等。衡量一个人的职业生涯成功与否，在于他工作的过程中是否创造了富有实际意义的成果。因此在制订个人职业生涯规划时，工作能力目标应当优于职务目标。当然，工作能力目标应当切合实际，具有挑战性，并与该阶段的职务职称目标所要求的条件相匹配。

(2) 工作成果目标。工作成果是进行绩效考核的重要指标，优异的工作成果不仅能带给我们荣誉感和成就感，而且能铺砌通往晋升之途的阶梯。

(3) 提高心理素质目标。在职业生涯途中，只有心理素质合格的人才能正视现实，努力克服困难，追求卓越。为了使职业生涯规划蓝图能够变成现实，就要不断提高自己的心理素质。提高心理素质目标包括抗挫折、包容他议，也包括在暂时的成功面前保持冷静清醒，做到能屈能伸，荣辱不惊。

(4) 观念目标。当今是个强调观念的社会，各种各样新的观念层出不穷。这些观念影响着我们的行动，也影响组织、领导、同事、客户对我们的态度。随时更新自己的观念，也是我们规划个人职业生涯的重要一环。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提。内、外职业生涯目标主要因素之间的关系如图 5.5 所示。

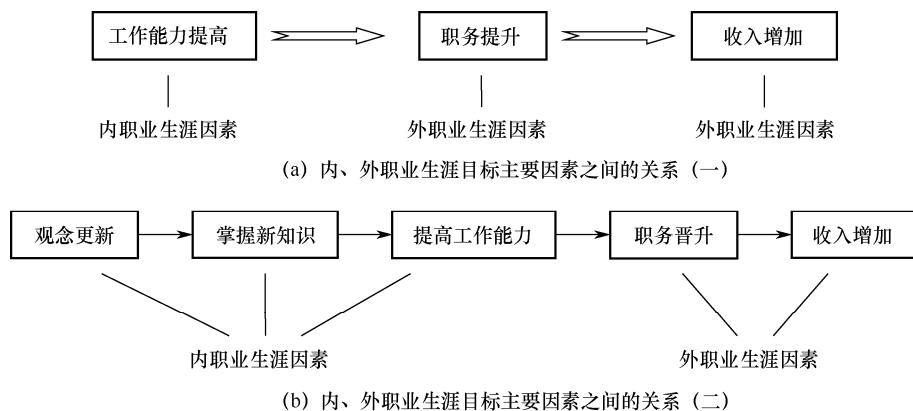


图 5.5 内、外职业生涯目标主要因素之间的关系

从图 5.5 中可以看出，内职业生涯各要素的发展是因，外职业生涯各要素的发展是果。只有内职业生涯发展了，外职业生涯才能获得提升。

三、职业生涯目标的组合

目标的组合是处理不同目标组合相互之间关系的有效措施。目标的组合有三种方法：时间组合、功能组合和全方位组合，如图 5.6 所示。

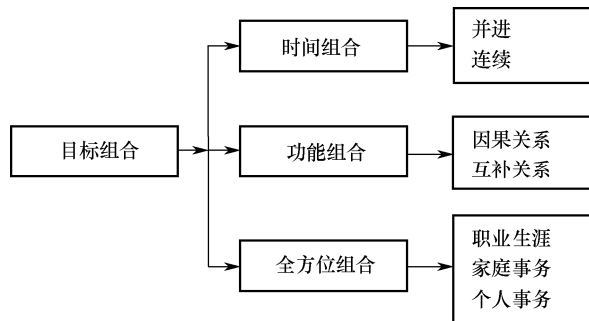


图 5.6 职业生涯目标的组合方法

（一）时间组合

职业生涯目标在时间上的组合可以分为并进和连续两种情况。

1. 并进

职业生涯目标的并进是指同时着手实现两个平行的工作目标，或者建立和实现与目前工作内容不相关的职业生涯目标。

有时，外部环境给予我们的机会很多，这让我们面临着多个选择。只要处理得好，又有足够的精力和能力来应对，在一定范围内是可以做到鱼与熊掌兼得的。这里所说的“同时着手实现两个平行的工作目标”指的是在同一时期内进行不同性质的工作。如在上大学时参加社会实践、既教书又搞科研等就是目标的并进，它是指同时实现两个以上的目标。

2. 连续

连续是指把时间坐标作为节点，将多个目标前后连接起来，实现一个目标后再去实现下一个目标。一般来说，短期目标是实现长期目标的支持条件。目标的期限性也是相对的：随着时间的推移，长期目标成为中期目标，中期目标成为短期目标，短期目标成为近期目标。只有完成好每个近期目标和短期目标，最终目标才有可能实现。例如，通过了大学英语四级再过六级、攻读硕士学位后再攻读博士学位等，就是目标的连续。

（二）功能组合

很多职业生涯目标在功能上存在因果关系或互补作用。

1. 因果关系

有些目标之间存在明显的因果关系，如获得工商管理学位与成为一名经理就存在

因果关系。获得工商管理学位是因，成为一名经理是果。在通常情况下，内职业生涯目标是原因，外职业生涯目标是结果。一般因果排序为：观念更新目标→掌握新知识目标→提高工作能力目标→职务晋升目标→经济收入提高目标。

2. 互补关系

职业生涯目标的互补关系是显而易见的，一般高校教师往往同时肩负教学和科研两项任务。教学为进行科研提供了理论基础和方法指导，科研实践又促进了教学内容的丰富、更新和质量提高。

（三）全方位组合

全方位组合是指个人的职业生涯目标与家庭生活、个人其他事务均衡发展、相互促进，它涵盖了人生的全部活动。比如一名大学生一边担任学生干部一边兼职，一边还要攻读第二学位，这是具有长远眼光的，它有助于个人未来的发展。但是稍微处理不当就会发生冲突，对大多数学生而言，学习是最重要的任务。在担任多重社会角色的同时处理不当势必影响到学习，所以在处理这些角色时要有全局意识。

第四节 职业生涯目标设计过程

一、职业生涯目标设计

设计自己的职业生涯目标不是一件容易的事，多数人都是经过一番努力才找到自己的目标的。对自己提出以下问题，它能够帮助你在一团迷雾中发现你的方向。

问题 1：我的梦想是什么？我最喜欢干什么？我的兴趣爱好是什么？

诺贝尔物理学奖获得者丁肇中说过：“兴趣比天才重要。”兴趣会直接影响你的职业生涯。你对某种职业感兴趣，就会对该种职业表现出肯定的态度，并积极地思考、探究和追求。

你也可以通过测试来发现你的梦想和兴趣爱好。更重要的是，测试能帮助你理顺这些兴趣与职业生涯目标的关系。现在常用的是“霍兰德职业兴趣测量表”。

问题 2：我最适合做什么？

性格是你对待现实的一种稳固的态度及与之相适应的习惯了的行为方式。它不仅表现在对人、对自己的态度上，而且也表现在对职业生涯的目标的选择和态度上。

开朗、活泼、热情、温和的性格，一般比较适合从事演艺、娱乐、服务、新闻及其他与人群交往的行业；多疑、好问、深沉、严谨的性格比较适合从事科研、教学方面的职业。

如果你从事的职业与你的性格相适应，那么工作起来就会感到得心应手、心情舒畅，也容易在工作中取得成就；反之，就会感到缺乏兴趣、被动且难以胜任，即使完成任务，也常常会感到力不从心、精神紧张。

你也可以通过职业个性测试来了解你的性格，并发现你适合从事哪类工作。

问题3：我能做什么？

能力是一个人顺利完成某种活动所必须具备的心理特征。能力是影响活动效果的基本因素。进行任何一项活动，都应具备一定的能力；从事任何一种职业，也必须具备相应的能力。

能力倾向指的是一个人的潜能，即从未来的训练中获益的能力。

职业分为不同的类型，因而对人的能力有不同的要求。在选择职业时，要注意能力类型与职业类型的匹配。如果擅长形象思维，那么就比较适合文学艺术方面的职业，而不太适合从事科学研究方面的职业。如果从事的职业与能力类型不适应，甚至相排斥，那么工作起来不仅心情不舒畅，而且也难于取得成就。

你也可以通过测试来了解你的能力。

现在，画三个圆圈把每个问题和它的答案圈起来，每个圆圈代表一个集合，那么，你要找的职业生涯目标就是这三个圆圈的交集，这你最喜欢和你最适合的事，也是你能做到的最好的事，这就是你的职业生生涯目标。

二、基于目标管理的职业生涯规划

“目标管理”作为一种管理方法，其理论基础是行为科学和系统理论。“目标管理”（MBO）的概念是管理专家彼得·德鲁克（Peter Drucker）于1954年在其著作《管理实践》中最先提出的，“目标管理”学认为不是有了工作才有目标，而是有了目标才能确定每个人的工作。因此，“企业的使命和任务必须转化为目标”，如果一个领域没有目标，那么这个领域的工作很容易被忽视。

基于目标管理的大学生涯规划设计，是指以实现大学新生入学后树立目标为目的，在对生主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对学生的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡，结合社会需求，根据学科倾向，确定学习和生活目标，并为实现目标制订行之有效的计划。大学生涯规划的内容涉及德、智、体、能4个方面，能帮助新生正视自我、剖析自我，增强自我教育、自我管理的意识和能力；同时辅以辅导员或班主任的定期评估和反馈，实现“以目标管理为导向”的大学职业生涯规划。

（一）目标设定的SMART原则

目标要遵循SMART原则来设定，SMART原则如下。

1. 目标必须是具体的（Specific）

目标设置要有项目、衡量标准、达成措施、完成期限及资源要求，使考核人能够清晰地看到每月计划要做哪些事情，计划完成到什么样的程度。

2. 目标必须是可以衡量的（Measurable）

目标的可衡量性应首先从数量、质量、成本、时间、上级或客户的满意程度5个

方面来进行；如果仍不能进行衡量，那么其次可考虑将目标细化，细化成分目标后再从以上 5 个方面衡量；如果仍不能衡量，那么还可以将完成目标的工作进行流程化，通过流程化使目标可衡量。

3. 目标必须是可达到的（Attainable）

既要使目标工作内容饱满，又要具有可达性。例如，可以制订跳起来“摘桃”的目标，但不能制订跳起来“摘星星”的目标。

4. 目标之间是相互关联的（Realistic）

子目标与子目标之间要相互关联。如果实现了这个目标，但与其他目标完全不相关，或者相关度很低，那么这个目标即使达到了，意义也不大。

5. 目标必须具有明确的截止期限（Time-based）

目标设置要有时间限制，要根据工作任务的权重、事情的轻重缓急，拟定完成目标项目的时间要求，定期检查项目的完成进度，及时掌握项目进展的变化情况，以方便对下属进行及时的工作指导，并根据工作计划的异常情况变化及时地调整工作计划。

（二）实施基于目标管理的职业生涯规划的基本步骤

基于目标管理的职业生涯规划步骤如图 5.7 所示。

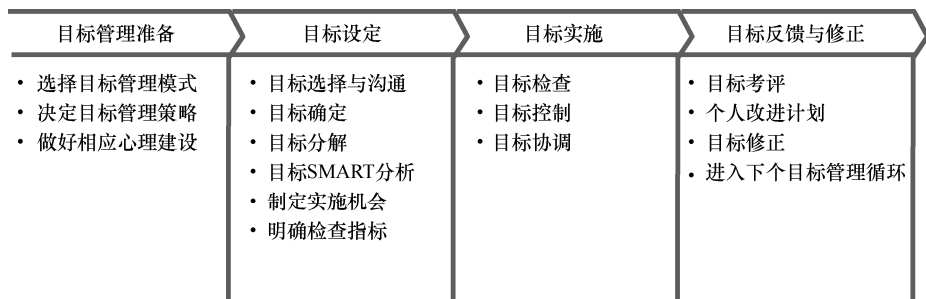


图 5.7 基于目标管理的职业生涯规划步骤

（三）基于目标管理的职业生涯规划的基本内容

1. 根据实际挖掘和分析学习生活的目标

大学生由于刚刚入校，目标还不明确，因此应该指导、帮助学生认识自我，充分利用各种有效工具（如学习成绩表、心理测验量表、生涯规划问卷调查等）对学生进行评估分析，为他们确立生涯规划目标提供指导和咨询。

（1）对学生的兴趣、爱好、能力、特点的综合分析研究。新生入校后，在安排学生入学教育时，加入对学生大学生涯规划的调查问卷，对学生的兴趣、爱好、能力、特点根据问卷进行综合分析研究。调查学生是否对自己的大学生涯有一个完整的规划，是否有一个总的目标和阶段性目标。一般对新生的调查中可以看出大多数学生是

没有一个明确的规划的，很多学生对大学生生活的认识还很模糊，并不知道大学里是怎样学习和生活的。

(2) 对大学生生活的适应性研究。通过开展不同于高中的系列活动，让学生充分感受大学丰富的课余文化生活，同时给学生一个尽情表现自己才能的机会，在充实的思想、学习和课余活动中充分地感受和适应大学生活。

通过开展系列活动，找出学生适应大学生活的难点所在，帮助学生明晰以下问题：①社会对人才素质与能力的要求；②大学生应该具备的能力与素质；③培养自身能力与素质的途径；④面对将来的就业自己应具备的态度；⑤对自我进行评估，确定志向。得到学生的反馈后，将学生特点、兴趣、职业能力倾向等内容纳入每位学生的生涯规划档案。

2. 根据目标引导和帮助学生制订合理的生涯规划

(1) 大学生学习和生活目标的制订。根据对大学生生活、学习目标的挖掘和分析，要求每名同学做出大学四年关于思想、学习、活动和生活的规划，将这些规划制成一个目标集合，并制定目标实现的细则、时间和措施。同时，辅导员要仔细阅读每名同学的规划，结合自身的经验，提出修改意见与学生进行交流，并提醒学生随着时间的推移和情况的变化，不断修正规划，真正做到与时俱进。

(2) 大学生涯规划设计。提供生涯规划模板，引导学生进行借鉴。采取典型教育的做法，来激励学生积极效仿，不断努力。

3. 根据实施情况调整 and 修订生涯规划

基于目标管理的大学生涯规划设计将大学学习、生活归结为一个目标集合，在不同的阶段需要实现不同的目标，因此对大学生涯规划实施情况的监督是大学生涯规划得以顺利进行的保证。需要根据每个大学生的具体实施情况进行考核，督促实现当初设定的阶段目标，进而完成整个生涯规划。另外，还需要根据生涯规划目标和实施情况，对生涯规划进行适当的动态调整。

课后案例

是先留学还是先就业

小 Z，女，22 岁，学历本科。

基本情况：上海某财经类大学毕业，国际会计系，应届生。

同学评价：刻苦，有上进心，性格坚强，学习能力强。

个人职业目标：高级财务经理。

面临问题：收到英国某大学的 offer，学行政管理专业；同时收到四大会计师事务所之一的普华永道的 offer，作审计师。小 Z 必须做出选择：是先留学还是先就业。

小 Z 学习成绩优秀,积极上进,原本希望出国进修工商管理类课程,但国外大学对申请工商管理类专业的学生都有工作经验要求,所以最后只收到了行政管理专业的 offer。小 Z 学会会计,喜欢商务,对行政组织兴趣不大,若为能一时出国而放弃原有兴趣则并不明智,她身边的一些老师及专家认为,先工作或先出国其目的都应该是为了将来有更好的职业发展前景,违背个人兴趣和职业理想而求得一时出国,为了出国而出国,从个人职业发展看并不可取。

从职业发展的角度考虑,普华永道位列国际四大会计师事务所之一,有完善的培训计划、良好的工作氛围、规范的工作机制,对职业技能发展大有好处,出国学习行政管理硕士一年课程所获的专业资质资历,和在普华工作一年所经历的技能积累相比,前者在职业市场上的价值未必比后者高。

普华永道是专业的国际性会计师事务所,审计工作与小 Z 大学所学基本对口,且小 Z 的性格特点是勤奋刻苦、事业心强、意志坚定,加上名牌大学毕业生的综合素质,保证了小 Z 在工作中必会有所表现。

从小 Z 职业目标定位于高级财务经理这一点看,小 Z 具备会计专业学历资质和专业技能,但缺乏作为高级财务经理所必须具备的专业管理知识,小 Z 希望学工商管理类课程的想法是正确的,为一时出国而放弃原本计划并不合乎长远的职业发展。

国外工商管理类硕士课程要求申请者具备一定的工作经历,小 Z 先工作后出国,正合乎要求,并且高级财务经理必须具备的另一大重要要素就是丰富的专业工作经历。所以先工作,积累工作经历,也是在为职业理想做铺垫。

(资料来源:刘瑞晶.职业生涯规划:理论、案例与实训[M].北京:中国人民大学出版社,2015:160-161.)

本章小结

1. 目标确定要符合定向原则、定位原则和定点原则。
2. 对于是考研、就业、出国,还是创业,要根据自己的情况,慎重选择。
3. 职业生涯目标的设计方法主要有目标的分解和目标的组合。
4. 目标可以从性质和时间两个方面去分解,目标组合有时间组合、功能组合和全方位组合。
5. 在进行目标设计时,要清楚自己的兴趣、梦想、能力和适合做什么事情。
6. 可以利用目标管理的方法帮助自己实现目标。

思考题

1. 职业生涯目标确定的原则有哪些?
2. 大学生的职业生涯目标有哪些?基本情况如何?

参 考 文 献

- [1] 刘瑞晶. 职业生涯规划：理论、案例与实训[M]. 北京：中国人民大学出版社，2015.
- [2] 刘万明，孙昀. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京：中国铁道出版社，2011.
- [3] 罗明忠. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 北京：科学出版社，2016.
- [4] 邱仲潘，叶文强，傅剑波. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：清华大学出版社，2017.

第六章 大学生职业生涯规划的实施与反馈

学习目标

1. 了解职业生涯发展的路径。
2. 掌握大学生职业生涯规划的反饋与评估方法。
3. 掌握大学生职业生涯规划书的制订。
4. 了解大学生职业生涯规划中存在的问题和基本对策。

导入案例

专业的选择

对大多数刚进入大学的新生来说，大学生活是多姿多彩的，但黄蓉的这种兴奋仅仅持续了几天，之后她变得沉默、焦虑，整天为以后就业担忧，甚至惶惶不可终日，起因是父母给她打来的一个电话。

黄蓉是法学院大一的新生，原来填报志愿时觉得当法官、当律师挺风光，于是选了法律专业。在法学院的学习开始后，她才真正开始关注这个专业的各个方面，不过大学的新鲜感也还是让她对自己的前途充满信心。这时父母打来一个电话，说最近法律专业不太好就业，很多法院基本上处于饱和状态，对于人才的需求不是很多，让她多想办法。父母的担忧也让她开始对自己的将来感到着急。本来以为考上了大学，可以放松一下了，没想到却仍需要为将来的就业而烦恼。

黄蓉渐渐产生了转专业的念头，想转到一个目前就业前景较好的专业，但她对各个专业的就业前景根本不了解。于是，小王预约了职业咨询，以寻求专业帮助。了解黄蓉的大致情况后，咨询师开始与黄蓉沟通。

“你觉得自己适合目前的专业吗？”

“其实对于法律专业我还是比较喜欢的，现在之所以想到转专业，主要是考虑将来的就业。听很多人说现在的法律人才趋于饱和，所以我比较担心将来找工作会比较困难。”

黄蓉的担心是从父母“听说”的消息来的，但事实是不是这样呢？黄蓉从就业指导中心的老师那里了解到，尽管目前大学生就业形势总体来说越来越严峻，但社会对法学学生的需求量还是比较大的。黄蓉了解到学院每年毕业生的去向，有的去了法院，有的在大公司任职，有的继续读书深造，并没有想象的那样就业困难。她开始对自己

的专业充满信心，并听从老师的建议，考虑如何规划自己的大学生活。

类似黄蓉的担忧，许多大学生都遇到过。当你遇到类似的问题时，千万不要轻易地丧失信心，一定要采用积极的态度来统筹自己的学业生涯。充分利用大学期间的学业资源，有步骤、有计划地走好自己大学之路。

（资料来源：王玉斌，张宝强. 大学生职业发展与就业指导[M]. 郑州：河南大学出版社，2016: 42-43.）

第五章讨论了大学生职业生涯目标设计的原则、步骤与方法，接下来应制订职业生涯规划书。前面说过，制订规划书的最关键步骤是确定目标。大学毕业后不外乎三大去向：一是参加工作进入职场（即就业）；二是继续深造，包括读研、读博或出国留学；三是自主创业。其中就业是主要去向。就业大致包括 4 条通道：一是进企业；二是进事业单位如学校和科研院所；三是通过有关考试进国家机关；四是进入某些特殊行业，如参军入伍当飞行员等。而这其中进企业又是主要通道。大学毕业生进入企业后主要有 4 条发展路线：一是从事与所学专业对口或相关的专业技术工作，如当工程师，会计等；二是从事销售或经营工作；三是从事研发工作；四是从事行政党务管理工作。不同层次、不同学科特点、不同办学特色的高校的大学生，应当根据个人情况与家庭背景确定大学毕业后的发展方向、道路与线路，然后据此制订一个实施方案并不断地行动、评估、反馈、修订，再行动，如此循环往复，最终实现个人的奋斗目标。

第一节 大学生职业生涯规划的实施

在确定大学生的职业目标后，便可规划生涯路线：是走行政管理路线、专业技术路线，还是走其他发展路线？是选择典型职业生涯发展路线、直线形职业生涯发展路线，还是选择螺旋形职业生涯发展路线？在目标取向、能力取向、机会取向确定后，进行综合分析，确定自己的职业生涯发展路线，同时在实现生涯发展路线的同时确定所采取的策略。

一、职业生涯发展方向的选择

职业生涯发展路线，包括一个个职业阶梯，我们可以由低阶至高阶逐步上升。每个人的自身条件、基础素质不同，适合的职业生涯发展路线也就不同，有的人适合搞研究，能够在专攻领域求得突破；有的人适合做管理，能够成为优秀的管理人才。一般来说，根据职业路线的内容，有 3 种职业生涯发展方向供大学生选择，即专业技术型、行政管理型和自主创业型。

（一）专业技术型

专业技术型发展道路是指工程、财会、生产、销售、法律等职业性专业方向，其共同特点是，都要求有一定的专门技术性知识和能力，并需要有较强的分析能力。当

然，这些技能必须经过长期培训、锻炼和积累才能具备。如果对专业技术内容及其活动本身感兴趣，并追求这方面的提高和成就，喜欢独立思考，而不喜欢从事管理活动，那么专业技术型的发展道路是最好的选择。相应的发展阶梯是技术职称的晋升及技术性成就的认可，奖励等级的提高及物质待遇的改善。如果开始选择了专业技术方向，但仍然对管理有兴趣，并且希望在管理领域做出一番事业，那么也完全可以跨越发展，即在开始阶段从事某种技术性专业，不断积累、充实自己的专业知识，打下坚实的技术基础，然后在适当的时候，转向专业技术部门的管理职位。将技术骨干提拔到领导管理岗位的事例在各个领域屡见不鲜，事实上这也是时代发展的客观需求和必然趋势。

（二）行政管理型

如果善于并喜欢与人打交道，对处理人际关系问题感到得心应手，善于从宏观角度考虑问题且比较理智，并善于追求权力、影响、控制他人，那么行政管理型的发展道路则是适当的选择。把管理这个职业本身视为自己的目标，相应的发展阶梯一般是从基层职能部门开始，然后向中级、高级部门逐步提升发展，管理权限和承担的责任越来越大。前提条件是才能和业绩不断地积累提高，达到相应层次职位的要求。行政管理型发展路线对个人素质、人际关系技巧要求很高。

（三）自主创业型

今天，不少人开始选择自主创业或走自由职业者的道路，如日本的就业市场最近出现了一种新趋势，即自由职业者的比例越来越高。私人智囊机构 UFJ 提供的数字显示，2001 年，日本没有固定职业的年轻人总数为 420 万，但到 2010 年，这个数字将突破 470 万，达到历史最高点。创业自有快乐，但创业的艰难也并非是常人能够想象的。客观上，要有良好的机会和适宜的土壤；主观上，创业人不仅要有强烈的创造与成就愿望，而且心理素质要求高，要能够承受巨大的心理压力并承担风险，还要有新思维，善于开拓新领域，开发新产品。否则，要想创业成功，就必须先到组织中锤炼，学习如何办企业。较好的途径是到相关领域组织中从事研究开发和市场销售工作。

要强调的是，不管选择哪种职业生涯发展路线，最重要的是一定要结合实际，综合考虑自己的个性、价值观、兴趣、能力等自身条件和社会与组织环境，反复权衡，再予以确定。

二、职业生涯的发展路线

根据职业发展的方式，职业生涯路径可分为典型职业生涯发展路线、直线形职业生涯发展路线、螺旋形职业生涯发展路线和跳跃形职业生涯发展路线。

（一）典型职业生涯发展路线

典型职业生涯路线模型是一个 V 形图（如图 6.1 所示）。假如一个大学生 22 岁大

学毕业，即 V 形图的起点是 22 岁，从起点向上发展，V 形的左侧是行政管理路线，将路线划分成若干等分，每等分表示一定的年龄段，并将专业技术的等级、行政职务的等级分别标在路线图上，作为自己的职业生涯规划目标。该模型提供了两种比较典型的职业生涯发展路线：一条从事管理活动（如行政管理）；另一条从事专业技术活动（如科学研究）。

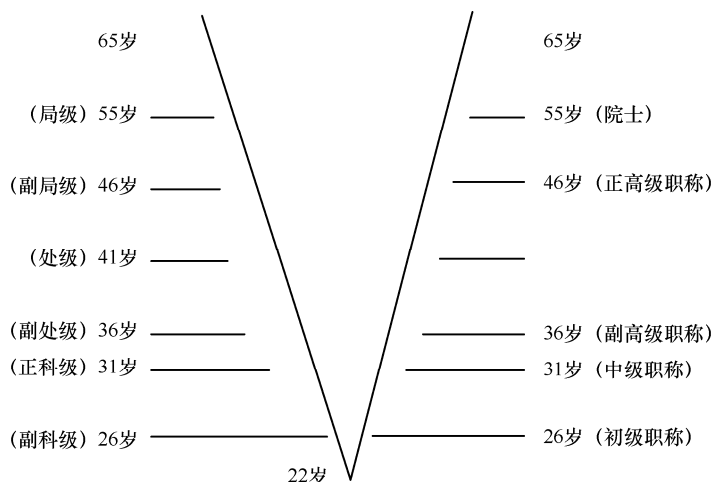


图 6.1 典型职业生涯路线模型

（二）直线形职业生涯发展路线

直线形职业生涯发展路线是指一生的职业发展中只从事一种职业，不断学习和提高专业技能，积累经验和资历，只在这个职业的一系列职位中发展。比如一个大学生从学校毕业开始从事专业技术工作，他的职业生涯发展路线只有一个通道，做垂直运动，职称和职位上有所发展，职业发展目标是晋升。

（三）螺旋形职业生涯发展路线

螺旋形职业生涯发展路线是指一生的职业发展中从事两种或两种以上职业，不断学习和提高多种技能，培养灵活的就业能力，不断积累提升人力资本，在不同职业甚至不同行业中寻求发展。比如有些大学生毕业后先选择与自己专业相关的工作，并兼职发展自己的特长，等到一定时机选择发展特长的职业。

（四）跳跃形职业生涯发展路线

跳跃形职业生涯发展路线是指在一生的职业生涯中，职务等级或职称等级不是依次晋升，而是越级晋升。跳跃形职业生涯发展路线可用较短的时间到达较高的职业高度，但跳跃形发展路线不是一种普遍适用的路径，它需要特殊的机遇或个人特别的努力。

三、目标实现策略

在确定大学生涯目标并选择职业生涯发展路线后，行动便成了关键的环节。这里的行动是指目标的具体措施，主要包括学习、见习、实习、社会实践、培训等方面的措施。例如，为达成目标，在社会工作方面采取什么措施来提高工作效率，在专业学习方面学习哪些知识、掌握哪些技能来提高专业能力，在潜能开发方面采取什么措施来开发潜能等，都要有具体的计划与明确的措施。通常情况下，主要采取以下两种策略：一是练内功，主要通过培训来提高自己的竞争力，并在实际工作中取得业绩，获得外界的认可；二是练外功，主要通过改善与外部环境的关系或适度表达自己的愿望来达成自己的职业目标。大学生可以按学年为阶段设置阶段目标，并按照不同阶段的不同目标和自身成长特点，采取不同的目标实现策略。

（一）大一学生

（1）背景。生活时空发生很大变化。由一个见识、交往、活动范围较为狭窄的天地，进入一个见识较为广博、交往活动范围较为宽阔的天地，由上课、作业、考试及活动均由老师统一安排的学习、生活，转换为需要自己来设计安排的自觉学习、生活等。新生通常怀着对大学生生活美好的憧憬，把人生理想化，但缺少明确方向。

（2）目标。适应大学生活，开始职业生涯认知和规划。

（3）学习。角色要由高中生转变到大学生，重新确定自己的学习目标和要求；若要系统地学习一门第二外语，则应从大一开始；若对本专业不满意，则可在政策允许的情况下，转专业或积极准备插班生考试，或业余自学其他感兴趣的知识；对计算机了解不多的同学，可进行一些基础知识的补习；完成计算机一级考试（学校一般会组织安排）；有计划地选择与自己较适宜的业余特长，如绘画、书法、篮球、足球、乒乓球、演讲等，巩固性学习或初学，因为有一些大学生利用特长找到工作或得到事业发展的例子。

（4）实践。选择参加一两个社团组织；参与一些对专业要求不高的社会实践，如家教、促销员；如有某项专业技能，也可尝试去公司做兼职。

（5）职业。要开始接触职业和职业生涯的概念，特别要重点了解自己未来所希望从事的职业或与自己所学专业对口的职业，进行初步的职业生涯设计；熟悉环境，建立新的人际关系，提高交际沟通能力，在职业探知方面可向高年级学生尤其是大四的毕业生询问就业情况。

（6）建议。进行能力、气质、情绪、独立性、价值观等个性测试，发现自己的长处与短处，以便今后注重自己正确个性的培养；有意在大学入党的同学，应在大一写入党申请书；学会充分利用学校资源，如图书馆、海报栏、勤工助学等。

（二）大二学生

（1）背景。大二是四年中重要的过渡期。大学概念已经形成，已渐渐适应校园生活，但时间流逝很快，很多东西看上去似乎没什么进展；教学方面专业课很多；社团活动方面已大多成为骨干分子。

（2）目标。全面提高基本素质，考虑并初步确定毕业后的发展。

（3）学习。增强英语口语和计算机应用的能力，通过英语和计算机的相关证书考试，并开始有选择地辅修其他专业的知识来充实自己。

（4）实践。通过参加学生会或社团等组织，培养和锻炼自己的领导能力、组织能力、团队协作精神，同时检验自己的知识技能；可以开始尝试兼职、社会实践活动，并要具有坚持性，最好能在课余时间长时间地从事与自己未来职业或本专业有关的工作，提高自己的责任感、主动性和受挫能力，并从不断的总结分析中得到职业经验。

（5）职业。认识自己的需要和兴趣，确定自己的价值观、动机和抱负。考虑未来的毕业方向（深造或就业），了解相关的应有活动，并以提高自身的基本素质为主。

（6）建议。可在大二确定毕业后的发展方向是就业、考研还是出国。有意向考研的同学在确定所要报考的专业和学校后，可去相关学校研究生办公室要一份该专业的考试科目和推荐数量，有针对性地进行学习；决定就业者，应初步了解将来的就业形势，对职业大致有一定的定位。

（三）大三学生

（1）背景。学习上基本都是专业课，因此对自己专业的认识也较深入和全面。此时在社团方面已经是领导人；对于是出国、考研还是就业，有了明确的方向。

（2）目标。提高求职技能，收集公司信息。

（3）学习。加强专业知识学习的同时，考取与目标职业有关的职业资格证书或通过职业技能鉴定。

（4）实践。了解收集就业信息的渠道并积极尝试；同时利用暑假不计报酬地到与专业有关的企业进行短期工作实践。

（5）职业。参加和专业有关的暑期工作，和同学交流求职工作的心得体会，学习写简历、求职信等求职技巧，了解收集就业信息的渠道，有机会时要积极尝试。

（6）建议。加入校友网络，和已毕业的学长交流，评估大二确定的职业定位及知识、能力方面的不足。如果决定考研，那么要做好复习准备；希望出国留学的学生，可多接触留学顾问，参与留学系列活动，准备 TOEFL、GRE 的应试，注意留学考试信息，向相关教育部门索取简章参考。

（四）大四学生

（1）背景。养兵千日，用兵一时。大四基本上就是实习、找工作。

（2）目标。工作申请，成功就业。

（3）实践。对三年的准备做一个小结，检验自己前三年的准备是否充分；积极参加招聘活动，在实践中检验自己的积累，准备、预习、模拟并参加面试。

（4）建议。积极利用学校提供的条件，了解就业指导中心提供的用人单位资料信息；强化求职技巧，进行模拟面试等训练，尽可能在做出较充分准备的情况下进行实战演练。在撰写毕业论文时，可大胆提出自己的见解，锻炼自己独立解决问题的能力 and 创造性。另外，要重视实习机会，通过实习从宏观上了解单位的工作方式、运转模式、工作流程，从微观上明确个人在岗位上的职责要求及规范，为正式走上工作岗位奠定良好的基础。

四、学校实施大学生职业生涯规划体系

通过以上对大学生发展过程中的诸多因素进行分析，可从课程体系建设、平台构建及活动开展三个方面，形成一套系统的、可行性的适应大学生自身特点的职业生涯规划体系。

（一）职业生涯规划课程体系建设

1. 就业指导课程

大学生就业指导课程不仅可通过思想政治教师上专门的就业指导课及形势与政策课进行，而且可通过就业选修课程进行。课程目的如下：一方面，针对学生发展中所涉及的基本素质进行培养，使学生的综合素质得以提高；另一方面，培养大学生的就业观念，同时针对大学生就业中面临的问题，予以分析并加以解决。

2. 创业教育课程

知识经济的快速发展和就业形势的日益严峻，导致大学生自主创业已成为当代大学生就业和走上社会的一种选择。这就要求高校教育加强创业教育方面的指导工作，一方面要提高大学生的创业意识与能力，另一方面要让大学生掌握一些创业的基本知识和基本技能。

3. 职业生涯辅导、职业咨询

职业发展辅导的目的是，引导大学生以更广阔的视野来审视其个人的职业选择与人生发展之间的内在联系，并在此前提下对自身所拥有的资源进行评估，进而促进自身更为系统地发展。职业发展辅导应贯穿于教育的全过程。职业咨询是生涯心理辅导的重要组成部分，是针对学生个体成长和职业发展的需要对学生施加的一种直接或间接帮助的活动，目的是提高学生的自我认知和自助能力，指导学生求职，帮助学生决策，最终促进求询者的职业成功与生涯发展。

根据以上课程的开设、咨询与辅导，在大学生中推行大学生职业资格证书制度，能够提高大学生的综合素质和专业技能水平，提升其就业和创业能力，同时也能够实现高等教育与社会就业的紧密结合。

（二）职业生涯规划平台构建

1. 大学生创新实践基地

大学生创新实践基地是多学科综合性教育改革实践平台，旨在系统构建和优化创新人才环境，加强学生创新意识和创新精神的培养，造就具有较强系统设计思想和国际眼光的创新人才。我院大学生创新实践基地是第一个面向全院学生的科技、学术创新场所，是一个创新实践的平台，是为同学们在课堂以外创造出更好的学习环境。基地自 2000 年创立以来，通过基地内项目的开展，带动全院的创新实践活动氛围，把学院这个品牌 and 亮点提升到一个新的高度。

2. 大学生社会实践基地

社会实践是大学生接触社会、了解社会，进行理想信念教育的重要方式，成为新形势下教育的重要载体，是学校教育的延伸，是大学生实现自我教育最有力的手段。高校一般利用假期组织大学生进行社会实践，深入实际、深入群众，依靠社会力量来完成高校培养目标。但单纯地依靠假期参加社会实践，不能达到应有的效果，这就提出了更高的要求。大学生社会实践基地恰好弥补了单纯依靠假期参加社会实践的缺陷，能更好地使学生综合素质得以提高，使社会实践真正达到培养学生综合能力的目标。

3. 相关活动中心、协会及社团

大学生职业生涯规划平台的构建除了大学生创新实践基地、社会实践基地，还可以利用学校相关的活动中心、协会及学生团体，如我院的创业协会、机器人中心等。创业协会是院团委领导与指挥下的学生组织，采取“准公司”制运营，有着完善的管理制度、章程，它为营造学院创新、创业氛围，繁荣校园文化做出了较大贡献。

4. 职业生涯网络体系的构建

在当今信息爆炸的时代，网络普及，其重要性无可替代。利用高校的就业信息网或相关网站，开辟专门的职业生涯规划专题和专栏也显得十分必要，如桂林电子工业学院利用第二频道开展职业生涯指导。职业生涯网络体系的构建，可以结合学生素质培养要求、心理测评、就业信息等方面进行资源配置，并配备一定的测评软件，对学生的职业规划进行咨询和测评。同时设置相关论坛，对学生所关心的热点及难点问题进行讨论，对国内外企业发展问题及社会焦点、热点问题探讨与交流。

（三）职业生涯规划活动开展

1. 大学生创业计划大赛

创业计划大赛的目的是营造浓厚创业氛围，增加广大同学创业知识并增强创业同

学的创业信心，全心全意为莘莘学子搭建创业的辽阔平台。

2. 开展各类形式的社会实践活动

社会实践作为大学生了解社会和深化自身认识的重要途径，确实对大学生社会化和健康成长有着重要意义。在就业形势日益紧张的今天，让学生在毕业前就通过社会实践了解社会、参加锻炼是必要的。大学生社会实践活动的形式有“三下乡”活动、红色之旅、夏令营、参观、实习、考察及不同主题的社会活动等，通过一些专业性较强的参观、考察乃至实践，使学生更好地认识自己、接纳自己，明确自身今后努力的工作方向。

3. 开展系列论坛、讲座

举办系列讲座，邀请校友成功者谈创业经历，激励大学生敢于创业。开设创业论坛的目的如下：一方面，“创业者论坛”可为大学生提供交流和学习的平台，大家通过这个平台取长补短，相互激励，能实现同学之间、同学与单位之间、同学与成功人士之间的互动交流。另一方面，创业者或待创业者在通过创业者论坛这种形式向广大同学讲述创业故事、宣传创业思想、进行创业激励的同时，由于论坛所营造的环境氛围的影响，自身会进一步受到启发，思想观念会得到进一步解放，创业信念也会变得更为坚定。

第二节 大学生职业生涯规划书的制订

一、大学生职业生涯规划与人生规划

人生规划既是一个实现人生目标的时间表，又是一个日常生活中无数更小目标的时间表。实施人生规划可以合理地分配精力，在一个特定的时间范围里充分利用脑力和体力，使注意力集中于特定目标。那么，到底如何实现人生规划？如何进行人生规划？如何做好大学生职业规划？

（一）人生规划的五个步骤

1. 确立主要人生目标

所谓主要人生目标，是指一个终生追求的、固定的目标，生活中其他的一切事情都应围绕它而存在。对于一些人来说，发现自身追求的终极目标是一个自我发现的愉快过程；但对于另一些人来说，它也许是一个痛苦的过程。他们在找到自己的终极目标之前，往往需要重复一些问题和类似的问题，如“我是谁？”“我到底为什么活着？”“我想在我的一生中成就何种事业？”“临终之时回顾往事，一生中最让我感到满足的是什么？”“在我的日常生活中哪一类的成功最使我产生成就感？”等。

人的一生绝大部分精力都会用在工作上，幸福的人通常是这样的一类人，即他

的职业和工作方式与他的生活目标相一致。如果所从事的职业与自己的兴趣、能力相投,那么就会乐此不疲、不断努力、奋发成才,在职业实践中实现自己的价值。

2. 准备实施人生目标

当人们能够用一个简单的句子表达出人生目标后,就应该着手准备实现这个目标。在这方面,职业的选择就是应重点考虑的问题。存在主义哲学家萨特曾说过:人生就是选择。一个人生命的历史也是一连串选择的组合。在这一连串的选择中,对职业的选择无疑是其中最重要的选择之一,毕竟人一生的大部分时间都是在从事某种职业中度过的,因此职业选择对于个人而言至关重要。

职业是帮助个人实现终极目标的工具。规划自己职业的重要性,正如一场战役、一场足球比赛需要确定作战方案一样。最理想的职业规划应从大学开始进行。这时,只要心中明确将来的人生大目标,就会知道所要选择或接受一份什么样的职业。毫无疑问,大多数人都会选择那种有助于自己实现人生目标的职业。

但需要提醒的是,只要还未到安享晚年的地步,任何时候开始规划都不为晚。无论是 20 岁左右刚刚踏上职业征程的年轻人,还是 40 岁左右陷入一份并不喜欢的工作中的中年人,现在仍然是进行职业规划的好时机。

3. 细化人生目标

在弄清职业将会帮助实现人生的更大目标后,应着手考虑人生和职业规划中的具体细节。这就需要有一个详细的个人职业发展计划,这个计划可以是一个 5 年的计划,也可以是一个 10 年、20 年的计划。不论属于何种时间范围的计划,它都至少应该能够回答如下问题:在未来 5 年、10 年或 20 年内将实现一些怎样的职业或个人的具体目标?在未来 5 年、10 年或 20 年内挣到多少钱,或达到何种程度的挣钱能力?在未来 5 年、10 年或 20 年内有一种什么样的生活方式?

在回答这些问题时,要提供一份有关自己的短期目标的清单。在形成这些目标的过程中,不能纯粹地依靠逻辑思维,而要充分发挥创造力,将所有的情绪、价值和信仰等因素全部调动起来。

4. 制订行动方案

在形成以上具体的短期目标后,就应策划如何达成它们。当然,这是所有步骤中最难的一步,毕竟良好的动机只是一个目标得以确立和开始实现的条件之一,而并不是全部条件。如果动机不转换成行动,那么动机终归只是动机,目标也只能停留在梦想阶段。要想实现人生的终极目标,需要谨慎避免两个方面的陷阱:一是懒惰;二是错误,哪怕是极小的错误。懒惰是事业成功的天敌。很多勤奋的人奋斗一辈子都无法完美地实现自己的人生目标,更不用说懒惰者了。要想有一个无悔的人生,除了认准目标,还要集中精力全力以赴。在实现人生终极目标的过程中,难免受到各种妨碍或各种诱惑,任何闪失或偏差都会远离既定目标。然而,人非圣贤,孰能无过?只有在通往理想的途中尽可能地少犯错误,才能以最快的速度达到理想的目标。

5. 修改、更新人生和职业规划目标

人生目标往往是根据特定的社会环境和条件确定的。俗话说“计划不如变化快”，影响人生和职业规划的因素有许多。环境和条件出现变化，确定的目标也应做出相应的修改和更新，这也是为下一轮人生目标设计做好参考依据。在当今工作方式不断推陈出新的社会环境下，除了学习新的技能知识，还得时时审视自己所处的环境，不断修正自己的目标，只有这样才能立于不败之地，最终实现自己的人生和职业规划目标。

（二）立足人生规划，实现大学生职业规划

对于即将步入社会的大学生来说，要想获得事业的成功，使自己成为某个行业中的佼佼者，就应善于计划自己的人生。在做好人生规划的同时，做好自己的职业规划。

职业规划可使大学生充分认识自己，客观分析环境，科学地树立目标，正确选择职业，运用适当的方法、有效的措施，克服职业生涯发展中的困难，避免人生陷阱，获得事业的成功。大学生在实行职业规划时，在一定程度上是其人生观、价值观的反映。因此，每个大学生应该立足人生规划，按照上面所讲的五大步骤认真规划自己的大学生涯。

二、大学生职业生涯规划的类型

根据大学生职业生涯规划的特点，以及一般职业生涯规划的时间维度划分方法，可以把大学生的职业生涯规划大致分为两种类型。

（一）远期规划

远期规划是规划时间年限在5年以上的大学生职业生涯规划，即一般职业生涯规划中的长期规划（5~10年）和人生规划（40年左右）。对职业生涯进行远期规划，能够使大学生明晰各个阶段的职业目标，保持整个职业生涯发展的连贯性和持续性，进而产生最大的职业动力。大学生如果有条件的话，那么应该进行这种远期的职业生涯规划，激励自己为达到各个阶段的目标而不懈努力。

不过，时间跨度较长的职业生涯规划要求对自我、对职业有较充分的认识，同时对社会形势和客观环境有敏锐的观察力和超前的预测能力，需要花费较长的时间对职业目标和职业要求进行深入的研究、调查、论证，并制订比较切实可行的完整性实施方略。如果是凭空想象的总体规划，那么虽然内容是完整的，但由于脱离了自身条件和环境要求，因此只能是海市蜃楼，中看不中用。同时，由于远期规划的时间跨度较长，因此实施过程中会受到个人和环境不断变化的影响，规划目标的实现难度非常大。另外，大学生尚处于职业生涯的探索阶段，对社会、对职业的了解极为有限，有可能导致远期规划缺乏可行的操作性而过于理想化。

（二）近期规划

近期规划是规划时间年限与大学生涯年限基本符合的大学生职业生涯规划，即一般职业生涯规划中的短期规划（2 年以上）和中期规划（2~5 年）。一般在大学时期正处于职业准备和选择阶段，职业生涯规划探索阶段的主要目的是通过选择、尝试与磨合，找到最适合自己的职业。大学生的职业生涯规划近期规划，就是大学生根据这个阶段的主要特点和任务要求，在确立总体目标后，以实现就业为阶段目标，对自己的大学学业生涯制订相应的行动计划和实施方略。

近期规划的特点是，主要以大学学制为阶段进行目标分解和策略实施，其最根本的目的是实现总体目标而在学业上做好准备，顺利毕业并进入目标职业。近期规划的侧重点在于以就读期间的职业学习和职业准备为主要内容，规划期限基本以大学生涯的终止为结束。从性质来看，这种规划属于职业准备期和职业早期的生涯规划。

对大学生而言，近期规划更具针对性，也更具可操作性。通过近期规划，大学生可以在认识自我、了解职业的基础上，从自身的条件和社会的需求出发，确定职业发展的方向，明确职业目标，制订大学期间的学习、培训、时间计划，不断地挑战自我、超越自我，为将来迈出校门、走向社会做好准备，为总体目标的实现打下良好的基础。由于规划的时间跨度不长，因此近期规划也比较易于评估与修正。当学业生涯中各个分阶段（多数为各学年）的目标未能达成时，大学生可以适时地调整策略，不断修正并完善。由于近期规划能与大学阶段的学习和生活紧密联系，因此我们提倡大学生在规划自己的职业生涯时采用这种目的和策略极为明确可行的规划类型。下面有关大学生职业生涯规划的内容，也主要围绕大学生职业生涯的近期规划来介绍。

当然，近期规划也有一定的缺陷。这种规划由于以求职择业为阶段目标，故有较大的局限性，对中期目标和长期目标缺乏详细系统的规划，难以与总体目标完整衔接，缺失的规划部分只能等到真正进入职业生涯后，再根据内部和外部的环境因素重新制订。

三、职业生涯规划书的写作原则及要求

（一）资料翔实，步骤齐全

收集资料有多种途径，要尽可能注明资料的出处，并多运用图标数据来说明问题，以提高资料来源的可信度和说服力。步骤主要分为 4 步：首先分析需求，分析条件并设定目标；其次分析阻碍和可行性；再次分析设计方案并提升（改变）计划；最后制订详细的实施计划和措施。

（二）证论有据，分析到位

要了解有关的测评理论和知识，就要认真审视并思考自己的测评报告并对照自我人事与测评结果的异同，分析与测评结果形成差距的原因，从而确定自我评估结果；

要理清自己所处的环境（包括居住的地方、喜欢的地方、亲朋的意见等），明确自己的最大兴趣、最喜欢与之共事的人的类型、最重视的价值与目标、最喜欢的工作条件等，再通过目前环境评估（社会影响、家庭影响、学校因素、就业形势等）和当前社会环境分析（组织环境分析、技术的发展、经济的兴衰、政策法规的影响等）来确定自己的职业方向，做到有理有据，层层深入。

（三）重点突出，逻辑严密

语言朴实简洁，用词精炼准确，行文流畅，条理清楚，这是最基本的写作要求。职业生涯规划书一般包含对职业规划的认识、对自我的剖析、对所学专业方向的探索及确定目标并制订计划 5 个方面的内容。要将重点放在自我探索、环境分析和目标实施上。

（四）目标明确，合理适中

在撰写子职业生涯规划书时，应围绕论述的中心展开，职业生涯目标不能过于理想化。职业生涯规划书撰写是否成功，很大程度上取决于有无正确适当、切实可行的目标。

（五）合理分解，组合科学

目标分解、实现路径选择要有理论依据，而且备用路径之间要有内在联系性。目标组合要注意时间上的并进、连续，功能上的因果、互补作用，全方位的组合要涵盖职业生涯、家庭生活、个人事务等。

四、大学生职业生涯规划文案的格式

职业生涯规划文案的撰写格式可以不拘一格，只需遵从一般应用文写作的规律。职业生涯规划文案的常见格式有表格式、条列式、复合式和论文式 4 种。

（1）表格式。设计得当的表格，可以很好地包含分析与论证的全部过程，清楚明白、一目了然，但如果只包含最简单的目标、分段实现时间、职业机会评估和发展策略几个项目，那么只能用作日常警示的个人发展计划实施方案表，而非职业生涯规划完整文案。

（2）条列式。条列式虽然能够罗列出个人职业生涯规划的主要内容，但大多只是做简单的表述，没有详细的材料分析和评估，文章虽精炼但逻辑性和说理性不强，不太符合完整的职业生涯规划文案。

（3）复合式。复合式综合运用表格和条列式的优点，使规划书具有较好的适用性。复合式规划书的结构较复杂，不太好设计，设计不好会给人凌乱的感觉。

（4）论文式。论文式是最完整、最通用的格式，能对一个人的职业生涯规划做出全面、详细的分析和阐述，是一份研究自己未来发展道路的可行性分析报告。

五、大学生职业生涯规划书的结构

根据上述的人生规划方法和大学生职业生涯规划方法，我们可以按照下述结构制

订职业生涯规划书。

(1) 封面。职业生涯规划书的封面应该注明作品的标题名称,可以在封面上设计图片和警示格言,署上规划者的姓名和日期。

(2) 扉页。包括个人姓名、籍贯、年龄、性别、学历层次、专业、所在单位、通信地址、联系方式、规划年限(0.5年、3年、5年、20年……)、年龄跨度、起止时间等。

(3) 引言。主要写规划的目的,以及自己对规划意义的认识。

(4) 自我分析。这部分内容包括大学生对家庭因素、学校因素、自身条件及个性、兴趣爱好、能力特长和发展潜力等方面的测评结果,是大学生对自己目前状况的分析和对自己将来的基本展望。在这个自我分析的过程中,最好有对自己职业生涯产生影响的家长、师长、同学等的评价和建议。

(5) 外部环境分析。包括对政治环境、经济环境、文化环境、法律环境、职业环境和组织环境等社会外部环境的分析。对外部环境的分析可以进行适当的取舍,突出职业环境和组织环境。例如对职业、行业和用人单位的分析,包括用人单位制度、背景、文化、产品或服务分析,分析完后应有一个简单的总结。

(6) 职业目标定位。本部分内容应该根据自己对外部环境和自身特点的分析,确立自己的职业发展方向,结合自己可能面临的职业发展机会进行相应的自我评估,做出相对比较适合自己的职业选择和职业决策。

(7) 职业生涯发展路线。本部分内容是将个人的职业目标按照时间段的划分而做的层层分解,并根据每个阶段的不同特点,提出相应的具体可行的实施办法。

(8) 职业生涯的反馈评估与修正。本部分内容是对职业生涯的发展状况按一定的时间周期进行评估,并根据评估的结果修正自己的职业进程和阶段目标。在实施过程中,如果无法达到制定的目标或要求,那么就应当及时进行相应的调整和修正。同时预计职业生涯可能出现的危机,并进行危机干预的准备。

(9) 结束语。

用 PPDF 法、SWOT 法、愿景模型法、“五 W”法(见第四章)中的任何一种制订的大学生职业生涯发展设计书,其实都没有固定的内容与结构,当事人应当从实际出发、实事求是,管用就行。

下面的知识链接中介绍了几种大学生的职业生涯规划方案,供大家参考。

知识链接

某高校毕业生的职业规划(“五 W”法)

武汉地区某高校女生,计算机专业,在临近毕业时对自己的职业方向难以选择。就现在来说,计算机专业属于热门专业,找一份差不多的工作并不难,可由于是女生,其就业时机肯定不如同专业的其他男生,但她自己对教师这一职业比较喜欢。在存在多重矛盾的这种情况下,我们不妨和她一起进行一次有关职业规划方面的认真思

考，并通过对其职业前途的规划来确定其就业方向。

1. 我是谁 (Who am I) ?

某重点高校计算机专业毕业生。

优秀学生干部，学习成绩优异，通过英语六级考试，辅修过心理学、管理学。

参加过高校演讲比赛，拿过名次。

家庭状况一般，父母工作稳定、身体健康，暂时还不需要有人特别照顾；自己身体健康，性格不属于内向，但也不是特别活跃，喜欢安静。

2. 我想做什么 (What do I want) ?

很想成为一名老师，这不仅是儿时的梦想，而且比较喜欢这种职业。

有机会成为公司的一名技术人员。

若能出国攻读管理方面的硕士，则回国后成为一名企业管理人员也可接受。

3. 我会做什么 (What can I do) ?

做过家教，虽然不是自己的专业，但与孩子交流有天生的优势，在学生成绩进步时很有成就感。

当过学生干部，与下属相处得比较好，组织过几次有影响的大型活动。

实习时在一家公司做过一些开发工作，虽然没有大的成就，但总体感觉良好。

4. 环境允许我做什么 (What can support me) ?

在亲戚的推荐下，去一家公司做技术开发。

GRE考得还可以，已经申请了几所国外高校，但能不能获得奖学金还很难说，况且现在签证比较困难。

去年曾有几所学校来系里招聘教师，但不是当老师，而是去学校做技术维护，今年不知会不会有学校再来招聘教师。

有同学开了一家公司，希望自己能够加盟，但自己不了解这家公司的具体业务，也不知道该公司有多大的发展前途。

5. 我的职业与生活规划是什么 (What can I be in the end) ?

最后的选择可能有 4 种，分别如下：

(1) 当老师。到一所学校当老师，自己有这方面的兴趣和理想，在知识和能力方面并不欠缺。在素质教育的大趋势下，与师范类专业学生相比，自己在专业方面更具优势，在讲授知识时可以让学生了解更多的前沿知识，特别是现在计算机知识在中学生中有了相当的普及，并且自己有信心成为学生心中理想的好老师。不足的是缺乏作为一名教师的基本训练及一些技巧，但这可以逐步提高。

(2) 做技术员。到公司做技术人员，收入上会好一些。但通过这几年的发展看，这一行业起伏较大，同时由于技术发展较快，因此得随时对自己进行知识更新，压力较大、信心不足，兴趣也不是很大。

(3) 去同学的公司。去同学的公司，丢掉专业从底层做起，风险较大，这与自己求稳的心理性格不符，同时也会有家庭阻力。

(4) 出国留学。如愿获得奖学金,能够出国读书,但回国后还是去做一名企业管理人员。不确定因素较多,且自己可把握的较少,始终处于被动状态。

【点评】单纯从职业发展上看,这4种选择都有其合理性,但如果就个体而言,第一种选择显然更符合她本人的职业取向。从心理学上看,选择第一种职业能够使她得到最大的满足,在工作中也最容易投入,做出一定的成绩后会有很大的成就感;从职业前途看,教师这个职业也日益受到社会的尊重,社会地位呈上升趋势;从性格上看,这种职业也比较符合她的性格取向。主要困难是非师范生进入这个职业的门槛较高,如果她能够在确定自己的最终目标后,努力去弥补与师范生在职业技巧方面的差距,那么她实现自己的职业理想将为时不远。

六、个人发展规划的论证

仅有计划或规划是不行的,在制定大学生涯规划书后,一定要进行先期的论证,以避免犯错误。在论证时,可从以下三个方面来考虑。

(一) 具体性

个人职业发展规划必须具体,这表现在自我探索、目标设定、行动方案等多方面。自己究竟有什么特点?长处在哪里,短处又在哪里?兴趣与爱好、能力技能、性格与气质、成长经历与价值观究竟如何?近期、中期、远期的职业目标是什么?准备如何行动和保证行动计划的实施?所有这些内容必须具体化。

(二) 可行性

可行性包括现实的主观条件、现实的客观条件、可创造的条件三个方面。一个好的职业发展规划光有具体性是不够的,还必须现实可行,否则就是痴人说梦。

(三) 发展性

社会在发展,职业的种类、内涵、前景都在不断变化。人也在不断发展,年轻人的知识、技能、社会适应能力都在不断增长,理想、价值观即追求的职业目标都在发生变化。因此,要以发展性原则来看待职业规划,将职业发展与生涯发展联系起来,在不断探索、进取和调整中实现自己的人生价值与社会价值。

第三节 大学生职业生涯规划的评价

拓展阅读

职业生涯规划的修正

小林今年25岁,大学毕业后进入一家规模较大的公司做销售,至今已有3年。最近,小林心情异常烦躁,觉得自己的职业发展非常不顺利,离自己预期的目标越来越远。

上大学时,小林就从网络上了解和收集了很多有关职业生涯规划的理论 and 知识,在班主任和心理咨询老师的帮助下,他在大二上学期就制定了详细的职业生涯规划,并认真按照计划执行。与其他同学相比,较早地进行职业准备为小林在大学期间的学习和生活明确了方向,也让小林找到了与自己目标吻合的工作。

正因为如此,小林不明白,自己有详细的职业生涯规划做指导,为什么工作之后发展情况却不如想象中那么顺利。在日渐阴郁的心情下,小林走进了专业的职业咨询机构,希望从职业指导专家那里得到答案。

职业指导老师在仔细分析后发现,尽管小林比较早地为自己制定了详细的职业生涯规划,并取得了一些成效,但小林工作后,处于相对复杂的人际关系网中,受到同事及朋友的影响,加之经历了一些风雨,自身的性格、价值观发生了改变,他的兴趣有所转移;并且他目前从事的工作,其具体内容、工作对象及工作的环境、氛围与小林的预期差别也较大。针对这些变化,小林没有过多地引起重视,更没有及时地结合实际对自己在大二制定的职业生涯规划进行修正,而是一如既往地按老路在前进,时间一长,问题就暴露出来了。

了解到原因后,小林认识到他在长达 5 年的时间内没有对自己进行全面的再认识和再评价,导致 5 年内没有及时修正职业目标和计划,这就是造成他职业发展不顺利、心情烦闷的根本原因。

俗话说“计划赶不上变化”。在我们的职业生涯进程中,无论是社会、行业环境,还是我们自身,都会随时发生这样或那样的变化,且其中很多变化是事先难以预测的。这些不确定因素的存在可能会导致实际结果偏离或背离预期的目标。这就要求我们时刻注意内外环境的变化,不断地审视自我,科学地调整自我,有意识地修正策略和目标,这个过程就是反馈评估。作为个人职业生涯规划的最后阶段但并非终止步骤,反馈评估过程能确保个人职业生涯规划的有效性,并为规划者尽早建立一种成功的良性循环。

一、大学生职业生涯规划评估的意义

针对大学生本人、高校和社会,大学生职业生涯规划评估的意义如下。

(一) 有利于个人明确自我人生目标

中国有句古话:“凡事预则立,不预则废。”就业竞争实际上就是综合素质的竞争。进行职业生涯规划,要求了解用人单位在选择人才时对人的品德、素质的综合要求,从而制订出适合自己的计划。然后按照规划去实施,激发自我塑造意识,提高自己的综合素质,这样势必能在就业竞争中站稳脚跟。因此,对大学生而言,最好从大学一年级就开始职业生涯规划。

（二）有助于高校提高毕业生就业率

今天，大学生就业已成为检验学校教学质量的试金石。职业生涯规划的建立能让大学生明确人生使命，确定自我的人生奋斗目标，把“要我学”变成“我要学”，自觉进行终身学习，从而能得到较好的职业发展，进而提升学校的知名度。学校知名度提升后，用人单位对该学校的学生自然特别青睐，就业率也就会提高。

（三）适应社会主义市场经济发展的客观要求

随着市场经济的发展，我国产业结构大规模调整，就业形势十分严峻，竞争非常激烈。像过去学一种技术并用一辈子的情况大大减少。在这种新形势下，一些大学生容易迷失方向，失去学习动力。因此，大学生迫切需要得到相应的职业生涯规划方面的指导，明确自己今后职业生涯目标和发展方向。

二、大学生职业生涯规划评估的原则

职业规划师总结：职业生涯发展的好坏，早期看锻炼机会，锻炼机会越多越好；中期看待遇，待遇越优厚越好；晚期看价值感，社会价值感越大越成功。这种说法的确有些道理。由此我们可把大学生职业生涯规划评估的原则归纳如下。

（一）目标与结果和谐性原则

和谐是指存在差异的各个成分可以互相协调地合在一起。它本身带有两层含义：一是组成一个整体的各个成分之间存在差别，且差别明显，但这些存在差别的各个成分之间又可以非常协调地合在一起；二是结果可以理解为目标，目标则是阶段性的结果，目标与结果虽然不尽相同，但能够保持一定的和谐性。

（二）阶段性原则

不同阶段的大学生有不同的生涯发展任务，评价大学生职业生涯发展良好与否，必须按上述大学4年不同阶段的目标进行有效的评估。

三、大学生职业生涯规划评估的维度

（一）自我评价

按照心理学的说法，自我评价是自我意识的一种形式，指主体对自己思想、愿望、行为和个性特点的判断和评估。一个人如果能够正确地、如实地认识和评价自己，那么就能正确地对待和处理个人与社会、集体和他人的关系，有利于自己克服缺点、发扬优点，在工作中充分发挥自己的作用。实事求是地评价自己，是进行自我教育、自我完善的重要途径之一。大学生自己对个人职业生涯发展的评价是所有评估维度中最

重要的方面，大学生的年龄一般为 18~25 岁，具有相当成熟的自我意识，完全具备自我评价的能力与水平。

（二）他人评价

这里所说的他人评价，主要包括同学评价、朋友评价、教师评价，同学评价又包括师兄师姐评价、同班同学评价、室友评价等。此处所说的教师，包括班主任、辅导员、任课老师、实习指导教师、毕业论文指导教师等。

（三）组织评价

组织评价是指由某种正式或非正式机构实施的评价，如班级、院系、学校、学生社团等。组织评价往往有较高的信度和效度，而且非常有利于当事人看清楚自己在同龄人或同学中的竞争位置，有利于发现优势与劣势。

四、大学生职业生涯规划评估的内容

在现代职业领域中，变化是永恒的主题。大到国家政策的调整、完善，小到一个单位领导人的更替、组织制度的调整、产品的更新换代，乃至个人家庭的变化等，都会影响到个人职业生涯发展及职业生涯规划的执行过程。要想赶上日新月异的时代，就要时刻注意个人状况和外部环境的变化，不断审视自己，不断调整自我，不断修正职业生涯规划策略和目标，以便大学生职业生涯规划行之有效，切实可行。这个过程就是大学生职业生涯规划评估，即对职业生涯目标、实施措施、实施效果等进行评估并做出适当的调整，以更好地符合自身发展和社会发展的需要。职业生涯规划评估与反馈过程是个人对主客观情况的认识过程，经常自省是必要的。在每个规划阶段进行一次系统全面的评估，如每半年或每年进行一次，以检查验证前期的策略、措施实施情况，修正实施中出现的偏差。

（一）评估要点

（1）抓住核心，突出重点。在评估过程中，抓住一两个关键的目标和最主要的职业生涯规划策略进行跟踪，而不必面面俱到，重点评估那些可能达到核心目标的主要策略执行的效果。

（2）找到突破点。想一想，在职业生涯规划中，哪一条职业生涯规划策略对于目标的实现有突破性的影响？如何找到新的突破点？

（3）关注最薄弱点。在肯定成绩的同时，更重要的是关注最薄弱的地方，发现自己的实际状况与目标的差距，然后想办法修正。这些差距主要表现在思想观念、知识、能力、心理素质等方面。

（二）及时修正

评估发现与原先的目标存在差距后，应对职业生涯规划进行再思考，修正职业生涯规划的有关内容或进行再规划。修正的内容包括：职业的重新选择；职业生涯规划路线的调整；各阶段目标的修正；实施措施与行动计划的变更等。

通过评估与反馈，应达到以下目的：

- （1）深入全面地了解自己，对自己充满信心。
- （2）清楚地了解自己的发展机会，明确在哪些地方需要改进。
- （3）针对薄弱环节，制订详细的行动变更计划。
- （4）实施行动计划，确保取得成功。

在现实生活中，每个人都在“书写”自己的历史，只是“形式”不同而已。有的人借助“日记”“周记”；有的人借助“规划”“计划”；有的人不想考虑那么多，做了再说，或许在晚年回首往事时写点什么。结果是，记“日记”“周记”的人因为经常总结，少犯了不少错误；做“规划”“计划”的人，要“找”总归能“找”得到，抓住了不少机遇；不想考虑那么多的人，不写也在写，他们的悲情故事却很少有人“倾听”和顾及。

在个人职业生涯中，每个人都有自己成功的标准，有的人侧重物质，有的人侧重精神，有的人考虑多种追求的综合平衡，但无论怎样的成功，都需要在社会价值上体现出来才具有真正的意义。在现实生活中，常见到这些人自认为很成功，却因得不到社会认可而陷入尴尬境地。人生是篇大文章，切不可等闲视之。

五、大学生职业生涯规划评估的方法

（一）综合测评法

综合测评法是众多高校普遍实施的一种对学生进行德、智、体多方面发展状况进行评比的方法，一般包括多个指标体系，每个指标体系均以量化的方式呈现，便于排名或统计。而且每个指标的最终得分包括多个评价来源，如自我、班级、教师等。正因为这样，综合测评有较高的外部效度。

知识链接

某大学学生学年综合测评指标体系

学生姓名：----- 班级：-----

模块一、思想行为测评

思想行为测评表如表 6.1 所示。

表 6.1 思想行为测评表

| 测评内容 | 综合测评条件 | 等级分值 | | | | 自我测评 | 班级测评 | 班主任测评 |
|------|---|------|---|---|---|------|------|-------|
| | | 优 | 良 | 中 | 差 | 20% | 40% | 40% |
| 思想觉悟 | 思想意思、政治觉悟程度；判断是非能力，与不良现象做斗争；关心时事政策，关心国家大事；遵纪守法和学校的各项规章制度，遵守社会公德 | | | | | | | |
| 文明举止 | 举止文明，尊敬师长，团结同学，遵守、维护公共秩序；爱护公共环境，不吸烟不喝酒；参加公益活动 | | | | | | | |
| 工作能力 | 有很强的组织管理和协调能力；有很强的人际交往能力；有很强的语言和文字表达能力；实践动手能力强，有一定的创新能力 | | | | | | | |
| 集体观念 | 具有高度的集体主义精神，关心集体，维护集体利益；有很强的集体主义荣誉感，为集体做贡献，积极参加集体活动 | | | | | | | |
| 小计 | | | | | | | | |
| 得分 | 自我测评×20% + 班级测评×40% + 班主任测评×40% = 总分 | | | | | | | |

模块二、体育成绩测评

体育成绩测评表如表 6.2 所示。

表 6.2 体育成绩测评表

| 测评内容 | 综合测评条件 | 等级分值 | | | | 自我测评 | 班级测评 | 班主任测评 |
|------|--|------|---|---|---|------|------|-------|
| | | 优 | 良 | 中 | 差 | 20% | 40% | 40% |
| 测评内容 | 身体健康，无疾病；长期坚持体育锻炼，身体综合素质好；积极参加各种体育活动并取得优异成绩；积极按时参加早晨活动，无旷课、迟到现象；心理健康，无心理疾病 | | | | | | | |
| 小计 | | | | | | | | |
| 得分 | 自我测评×20% + 班级测评×40% + 班主任测评×40% = 总分 | | | | | | | |

模块三、成绩统计（以教务处打印盖章的成绩单为准）

学生成绩：_____ 学分累计：_____

体育课成绩：_____ 附加分：_____

加分原因：_____ 测评结果：_____

综合测评成绩 = 思想行为测评成绩×20% + 学习成绩×70% + 体育成绩×10% + 附加分×10%。

（二）360 度反馈评价法

这种方法原本是企业在对员工进行绩效管理时经常所用的一种测评方法，又称多源评价法，是上级主管、同事、下属、客户等的评价与个人评价的结合，其结果会反馈给被测评者，对个人职业生涯发展非常有意义。

360 度反馈评价法也可用于大学生的职业生涯发展评价。个人在进行评价时，应尽可能打开窗户，广泛地向他人征求意见，这些人可以是自己的老师、同学、亲人、朋友、室友、校友、实习单位领导、社会工作中的同事等。其中，来自辅导员、班主任和与自己直接交往的同学的评价信息最为重要。

（三）日记或周记分析法

把一个工作日（周）及一个非工作日的活动如实而无遗漏地记录下来，然后按照活动性质进行分类，如上课、自习、考试、上网、文体活动、逛街、约会、睡觉等，看看用于不同活动项目的的时间各是多少，填入类似表 6.3 所示的表格中，分析时间的分配是否与自己的职业目标相对应。

表 6.3 一周时间分配表

| | 上课 | 上自习 | 上网 | 文体活动 | 约会 | 睡觉 | 其他 | 小计 |
|----|----|-----|----|------|----|----|----|----|
| 周一 | | | | | | | | |
| 周二 | | | | | | | | |
| 周三 | | | | | | | | |
| 周四 | | | | | | | | |
| 周五 | | | | | | | | |
| 周六 | | | | | | | | |
| 周日 | | | | | | | | |
| 小计 | | | | | | | | |

（四）“重要人物”访谈法

请自己的同学、朋友、父母、亲戚、同事，或其他你认为了解你的重要人物中的两个人，对你进行评价。在此过程中，你可以提出一些问题，看看他们从旁观者的角度对你有什么看法。

课后案例

某高校研究生的职业生涯规划书

一、×××大学毕业后的十年规划

(2015—2025 年, 20~30 岁)

美好愿望: 事业有成, 家庭幸福。

方向: 企业高级管理人员。

总体目标: 完成硕士、博士的学习, 进入××著名外资企业, 成为高层管理者。

已进行情况: 读完硕士, 进入一家外资企业, 想继续攻读博士学位。

二、社会环境规划和职业分析(十年规划)

1. 社会一般环境

中国政治稳定, 经济持续发展, 是全球经济一体化环境中的重要角色。经济发展势头强劲, 在加入 WTO 后, 会有大批外国企业进入中国市场, 中国的企业也将走出国门。

2. 管理职业特殊社会环境

由于中国的管理科学发展较晚, 管理知识大部分源于国外, 因此中国的企业管理还有许多不完善的地方。中国急需管理人才, 尤其是经过系统培训的高级管理人才。因此企业管理职业市场广阔。

要在中国发展企业, 必须要适合中国的国情, 这就要求管理的科学性与艺术性和环境动态适应相结合。因此, 受中国市场吸引进入的大批外资企业都面临着本土化改造的任务。这就为准备去外企做管理工作的人员提供了很多机会。

三、行业环境分析和企业分析

1. 行业分析

本人所在××公司为跨国性会计师事务所, 属于管理咨询类企业。由于中国加入了 WTO, 商务运作逐渐全球化, 国内企业经营也逐步与国际惯例接轨, 因此这类企业在近年来进入中国后得到迅猛发展。

2. 企业分析

××公司是全球四大会计师事务所, 属股份制企业, 企业领导风格稳健, 公司以“诚信、稳健、服务、创新”为核心价值观, 十年来稳步地在全球推广业务, 目前在全球 10 余个国家、地区设有分支机构。

公司于 2010 年进入中国, 同年在上海设立分支机构。经营中稳健地拓展业务的同时重点推行公司运作理念, 力求与发展中的中国共同进步。本人十分认同公司的企

业文化和发展战略，但公司事务性工作太过繁忙，无暇进行个人自我培训，而且提升空间有限。但总体而言，作为第一份工作可以接触到行业顶尖企业的经营模式是十分幸运的，本人可能在本企业实现部分职业生涯目标。

四、个人分析与角色建议

1. 个人分析

(1) 自身现状

英语水平出众，能流利沟通；法律专业扎实，精通经贸知识；具有较强的人际沟通能力；思维敏捷，表达流畅；在大学期间长期担任学生干部，有较强的组织协调能力；有很强的学习愿望和能力。

(2) 测评结果（略）

2. 角色建议

父亲：“要不断学习，能力要强”“工作要努力，有发展，要在大城市，方便我们退休后搬来一起居住生活。”

母亲：“工作要上进，婚姻不要误。”

老师：“聪明，有上进心，单纯，乖巧，缺乏社会经验。”

同学：“有较强的工作能力”“适合做白领”。

.....

五、职业目标分解与组合

职业目标：著名外资企业高级管理人员。

1. 2015—2018 年

成果目标：通过实践学习，总结出适合当代中国国情的企业管理理论。

学历目标：硕士研究生毕业，取得硕士学位；取得律师从业资格，通过 GRE 和英语高级口译考试。

职务目标：外企企业商务助理。

能力目标：具备在经济领域从事具体法律工作的理论基础，通过实习具有一定的实践经验；接触、了解涉外商务活动；英语应用能力具备权威资格认证；有一定的科研能力，发表 5 篇以上论文。

经济目标：在校期间兼职，年收入 1 万元人民币；商务助理年薪 5 万元人民币。

2. 2019—2020 年

学历目标：通过注册会计师考试。

职务目标：外资企业部门经理。

能力目标：熟练处理本职务工作，工作业绩在同级同事中居于突出地位；熟悉外资企业运作机制及企业文化，能与公司上层无障碍地沟通。

经济目标：年薪 10 万元人民币。

3. 2021—2025 年

学历目标：攻读并取得博士学位。

职务目标：著名外资企业高级管理人员，大学的外聘讲师。

能力目标：科研能力突出，在国外权威刊物发表论文；形成自己的管理理念，有很高的演讲水平；具备组织、领导一个团队的能力；与公司决策层有直接流畅的沟通；具备应付突发事件的心理素质和能力；有广泛的社交范围，在业界有一定的知名度。

经济目标：年薪 25 万元人民币。

六、成功标准

我的成功标准是个人事务、职业生涯、家庭生活的协调发展。

只要自己尽心尽力，能力也得到了发挥，每个阶段都有了切实的自我提高，即使目标没有实现（特别是收入目标）我也不会觉得失败，给自己太多的压力本身就是一件失败的事情。

为了家庭牺牲职业目标的实现，我认为是可以理解的。在 28 岁之前一定要有自己的家庭。

七、目前的差距

目前的差距有：（1）缺乏跨国企业先进的管理理念和丰富的管理经验；（2）缺乏作为高级职业经理人所必备的技能、创新能力；（3）快速适应能力不足；（4）身体适应能力不足；（5）社交圈太窄。

八、缩小差距的方法

1. 教育培训方法

（1）充分利用硕士研究生毕业前在校学习的时间，为自己补充所需的知识和技能。包括参与社会团体活动，广泛阅读相关书籍，选修、旁听相关课程、报考技能资格证书等。时间：2008 年 7 月以前。

（2）充分利用公司给员工提供的培训机会，争取更多的培训机会。时间：长期。

（3）攻读管理学博士学位。时间：5 年以内。

2. 讨论交流方法

（1）在校期间多和老师、同学交流，毕业后选择和其中某些人经常进行交流。

（2）在工作中积极与直接上司沟通，加深了解；利用校友众多的优势，参加校友联谊活动，经常和他们接触、交流。

3. 实践锻炼方法

（1）锻炼自己的注意力，在嘈杂的环境里也能思考问题、正常工作。在大而嘈杂

的办公室里有意识地进行自我训练。

(2) 养成良好的锻炼、饮食、生活习惯。每天保证睡眠 6~8 小时，每周锻炼 3 次以上。

(3) 充分利用自身的工作条件扩大社交圈，重视同学交际圈，重视和每个人的交往，而不论身份贵贱和亲疏程度。

(资料来源：邱仲潘，叶文强，傅剑波. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：清华大学出版社，2017: 169-172.)

本章小结

1. 可供大学生选择的职业生涯发展方向有三种，即专业技术型、行政管理型和自我创业型。
2. 根据职业发展的方式，职业生涯发展路线可分为典型、直线形、螺旋形和跳跃形。
3. 目标实现策略可从内功和外功两个方面着手。
4. 人生规划有 5 个步骤：确立主要人生目标、准备实施人生目标、细化人生目标、指定行动方案修改、更新人生和职业规划目标。
5. 大学生职业生涯规划的类型分为远期规划和近期规划。
6. 大学生职业生涯规划评估原则包括：目标与结果和谐性原则、阶段性原则。
7. 大学生职业生涯规划评估维度包括：自我评价、他人评价、组织评价。
8. 大学生职业生涯规划评估内容包括：评估要点和及时修正。
9. 大学生职业生涯规划评估方法包括：综合测评法、360 度反馈评价法、日记或周记分析法、“重要人物”访谈法。

思考题

1. 制订一份大学生发展规划书，并与自己的老师和好朋友讨论它的现实可行性。
2. 要实现自己的职业目标，关键要把握好哪几个方面？
3. 找机会深度访问两三个你认为比较成功的人，最好是与你的专业背景相同或相似的人。收集职业生涯成功者怎样“做人”的具体事例，找机会在班上对同学谈谈自己的感受。在发展措施中补充“学会做人”的有关内容。

参考文献

- [1] 罗明忠. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 北京：科学出版社，2016.
- [2] 刘智强. 大学规划与职业发展[M]. 南京：南京大学出版社，2017.
- [3] 葛玉辉. 职业生涯规划与管理[M]. 北京：清华大学出版社，2014.
- [4] 王艳，刘洁. 大学生职业规划与就业指导[M]. 天津：天津大学出版社，2014.
- [5] 秦小刚. 职业生涯规划与就业指导[M]. 北京：北京师范大学出版社，2013.

提 高 篇

第七章 大学生情商的修炼

学习目标

1. 掌握情商的内涵和主要内容。
2. 了解情商与智商的关系。
3. 了解情商对大学生就业的影响与作用。
4. 掌握大学生培养和提高情商的途径与方法。

导入案例

命运挑战罗斯福

美国历史上颇负盛名的总统罗斯福，小时候有很多缺点。他胆子小，脸上总带着一副受到了惊吓的表情，背诵时双腿发抖，嘴唇颤动，回答问题时含糊不清。然而他在求学路上毫不气馁，凭借自己的努力考入了著名的哈佛大学。在大学里，他没有取得特别出色的成绩，却慢慢克服了自己的缺点，为进入政界打下了基础。

1921年，罗斯福患上了脊髓灰质炎，高烧、剧痛始终伴随着他，最可怕的是终身丧失行走能力的威胁。这时，罗斯福只有39岁，事业刚起步不久，是美国政坛上的一颗新星。这个打击看上去似乎要断送他的政治生涯和未来。然而，罗斯福坚持不懈地进行康复训练，尝试着逐渐恢复站立和行走的能力。他总是面带微笑，还常常给周围的人讲笑话。他用来疗养的佐治亚温泉被称为“笑声震天的地方”。

7年后，罗斯福未能恢复健康，却坐着轮椅再次走上政坛。1932年，在严重经济危机的打击下，美国经济濒临崩溃。罗斯福以“新政”为口号，竞选美国总统。他的残疾成为政敌们攻击的对象，然而他却用诚恳的演讲把劣势转化为优势，赢得了众多选民的支持。最后，罗斯福击败胡佛，成为美国第32任总统。

1933年，罗斯福摇着轮椅登上总统宝座。这时，美国已经被经济危机冲击了将近三年，失业、破产、倒闭等现象随处可见。罗斯福展现出了极强的个人魅力和压倒一切的自信。他在宣誓就职时告诉大家：“我们唯一恐惧的，就是恐惧本身。”他曾发表著名的“炉边谈话”，谈论国内外经济形势，号召人们恢复抵御危机的信心。他的乐观点燃了全美国人同心同德的精神之火。

与此同时，罗斯福督促国会在100天的时间里，通过了15项立法，促进了金融、农业、工业等领域的全面复兴。罗斯福的第一个总统任期结束后，美国国民平均收入

增长达 50%。这时，美国的“工厂机器齐奏乐曲，市场一片繁荣，银行信用坚挺，车船满载客货往来奔驰”。1940 年，美国终于度过了经济危机，国民收入基本恢复到危机爆发前的水平。

1941 年 12 月 7 日，日本空军偷袭美国在夏威夷珍珠港的海军基地，将刚刚平稳下来的美国再次推上风口浪尖。美国人一度惊慌失措，以为世界末日要到了。美国本来想在“二战”中保持中立，却不得不对日宣战。在战争中，罗斯福提出“把战争带给敌人，带到敌人的本土上去”的战略思想，使美国本土免于攻击和战争的践踏。他带领美国成为国际反法西斯联盟的领袖，对世界反法西斯战争的胜利起到了积极的推动作用。

纵观美国历史，没有哪位总统像罗斯福这样，受到这么多次命运的挑战。而罗斯福却以自己的乐观、坚毅和积极，一次又一次地战胜命运，成为美国历史上执政时间最长的总统（蝉联四任，病逝于第四任任期），也是最有威望的总统之一。

我们常常喜欢用智商来衡量一个人是否有足够的潜力。智商高的人，往往被人们寄予很高的期望。相反，智商偏低的人，往往遭到人们的嘲笑。从小学甚至幼儿园开始，代表智商的考试成绩，就成了判断一个学生是否优秀的重要标准。

然而，在学校里获得高分并不意味着会拥有幸福的人生。许多人在学校读书时经常能取得优异的成绩，毕业后却一事无成。他们喜欢抱怨工作环境不够好，无法得到上司的赏识，同事们也不够友善，合作伙伴太苛刻，总之，自己没有可以发挥才能的空间。久而久之，他们便渐渐沉沦，浪费了自己的高智商。而一些在校时成绩平平的学生，走上工作岗位后却能够很快进入角色，逐渐出人头地。究其原因，在于这些人善于掌控自己的情绪，也善于处理自己周围的人际关系。在激烈的竞争中，他们往往能笑到最后。

有心理学家对 1981 年毕业于美国伊利诺伊州多所高中的优秀生源进行了跟踪调查研究。这些学生都曾因成绩优秀被选中在各自中学的毕业典礼上致辞，或者发表告别演说。他们进入大学后，成绩依然优秀。而到了将近 30 岁时，他们整体取得的成就，仅在社会上处于中等位置。高中毕业 10 年后，他们中只有 25% 的人在自己的领域处于同龄人的最高水平，大部分人则表现平平。可见，智商并不能决定成败。那么，除了智商，还有什么会影响着我们的职业发展呢？

第一节 情商概述

情商（Emotion Quotient，EQ）是近年来心理学家提出的与智力和智商相对应的概念。情商就是情绪商数、情绪智力、情绪智能、情绪智慧，也就是我们经常说的理智、明智、理性、明理，主要指的是信心、恒心、毅力、忍耐、直觉、抗挫力、合作精神等一系列与人的素质有关的反映程度，主要是心理素质。它是一个人以感受、理

解、控制、运用、表达对自己及他人情绪的一种情感的能力。

在现实生活中,大多数人认为聪明、智商高、学习成绩好的学生将来一定成才。而心理学的最新研究指出,智商是成才的重要因素之一,但不是决定性因素。心理学家经研究认为,情商才是个人成功、成才的决定性因素。许多被称为“天才”的伟大文学家和理学家,小时候智商并不突出,但由于他们情商很高,因此可以终生奋斗不息,为人类做出了巨大的贡献。

情商这一概念的提出,打破了长久以来人们将智商作为衡量一个人能力的唯一标准的格局,立即在心理学界和企业界引起了广泛的关注,许多大胆的企业家们开始尝试着把情商理论运用到企业的实际工作中去,而情商理论在企业界的成功应用,也使得越来越多的人开始关注它。

一、情商的内涵

1990年,美国耶鲁大学教授彼得·萨洛维和新罕布什尔大学教授约翰·梅耶首次提出了“情绪智力”(简称情商)这一术语,认为“情绪智力”是个人掌控自己及他人的情绪和情感并识别和利用这些信号来指导自己的思想和行为的能力。他们认为“情绪智力”是社会智力的一种,并对其所包含的能力内容做出了界定,即“情绪智力”包括:区分自己与他人情绪的能力,调节自己与他人情绪的能力,运用情绪信息去引导思维的能力。

国外还有一些学者把动机、兴趣、意志等因素也考虑进来,对情商的理论进行了完善。他们认为情商是人认知和调控自我及他人的情感,把握自己心理平衡,形成自我激励、动机与兴趣相结合的内在动力机制,形成坚强和受理性调节的意志,妥善处理人际关系等的心理素质和能力。

1995年10月,美国《纽约时报》专栏作家丹尼尔·戈尔曼出版了《情感智商》一书,对情商的理论做了更全面、更系统而又通俗化的阐释。按照丹尼尔·戈尔曼的解释,情商是一个度量情绪能力的指标,它包含五种能力:认识自身情绪的能力、控制自己情绪的能力、自我激励与自我管理的能力、识别他人情绪的能力、维系融洽人际关系的能力。

情商的概念在美国被称为划时代的“心智革命”。甚至有人认为,在人生道路成功的诸多因素中,智商的作用仅占20%,情商的作用占80%,即20%的IQ+80%的EQ=100%的成功。精神科专家认为情商的重要性破解了智商的神话。情感学习将成为继智力之后的第二次革命。美国罗杰斯等名牌大学专门开设了情商研究和推广的课程,目标是造就高情商的现代人。

我国心理学专家不仅认真钻研了西方先进的情商理论,而且提出了独到的见解,创立了有中国国情的情商概念,把情商归纳为:自我意识、自我激励、情绪控制、人际沟通和承受挫折5个方面。

(1) 自我意识。自我意识是情商的基础。所谓自我意识,就是对自己身心活动的察觉。通过自我意识的努力,可以培养辨别情绪的能力。能够充分地了解自我的人往往对生活有更强的掌控能力。

(2) 自我激励。情绪会破坏注意力的集中,进而影响到心智。紧张、焦虑、恐惧等负面情绪会极大地干扰人的心理状况,而积极的情绪则会对提高成绩产生极强的引导作用。所以,在面对挫折和困难时,保持满腔热情并持之以恒,这是产生坚忍不拔的毅力的源泉。

(3) 情绪控制。每个人在工作和生活中都会不可避免地遇到积极和消极的情绪,沉迷于积极和消极的情绪,都会导致同样的结果,即自我迷失。只有对情绪进行有效的控制,才能保持情绪的平衡。

(4) 人际沟通。恰如其分地处理人际关系是一门艺术。通过细微的观察,控制自身的情绪,了解别人的情绪,进行有效的人际沟通,社交能力强的人,能够提高个人的受欢迎程度、领导力和人际交往的有效性。

(5) 挫折承受能力。在生活和工作中难免会遭遇挫折,挫折承受能力的高低决定了一个人能否成功。乐观豁达的人坦然面对失败,从失败中积累经验、吸取教训;相反,消沉萎靡的人往往经受不起失败,把失败归咎于自身的能力,最终一蹶不振。

综上所述,情商的内涵可以表现为内在和外在两个方面。内在的情商是指有能力去了解自己的天赋、才能,可以明确地觉察自己的情绪,以及在面对挫折困扰时具有高度的容忍力等;外在的情商是指有敏锐的观察力去判断他人的行事动机,解读他人的情绪反应,懂得如何与他人同心协力、共同合作,以完成团队的最终目标,并能运用多种方法来圆满解决人际交往的困扰。

总体而言,成功者身上所共同具备的素质有自知、自控、自信、乐观、善于社交,这些都是高情商的表现。情商这一概念不仅是一种衡量情绪能力的指标,而且是指引人生成功方向的关键因素。

二、情商的主要内容

一个人的情商高低可以通过一系列的能力表现出来。综合国内外的研究成果,情商主要包括以下六个方面的能力。

(一) 自我认知的能力

人常常会迷失在自我当中,容易受到周围信息的暗示,把他人的言行作为自己行动的参照。认识自己,在心理学上称为自我知觉,是一个人了解自己的过程。在这个过程中,人很容易受到来自外界信息的干扰,从而出现自我知觉的偏差。

老子曾说“知人者智,自知者明”,所谓“自知之明”也是自我认知的一种说法。认识自我,即通过他人的评价或自己的生活阅历来了解自己个性的特点,清楚自身的

优势在哪,劣势又在哪。认识自我的内容包括:知道自己是什么样的人?有什么特质?有什么样的个性?有什么潜能与价值?希望成为什么样的人?事实告诉我们,如果一个人不能正确认识自己,没有积极的自我意识,那么就不可能发现自己的优缺点,发现自己的潜能与价值,也不可能在学业和未来的生活道路上取得成功。

自我认知还包括认识自身情绪的能力,即对自己的喜、怒、哀、乐等积极、消极情绪的觉察能力,以及对自己的情感、情绪的自我反省、自我认识的能力。自我反省是对自我动机和行为的反思,即在自我认识的基础上,认识到自身的不足和缺陷,进而分析问题的症结所在。自省的目的旨在消除因自身缺陷所引起的自卑、忧虑、恐惧、悲观等消极情绪,去寻找积极、自信、乐观的情绪。一个人在事业中要能够敏锐地认知自己的情感,必须把握和调动自我内在的动力,必须具有为实现目标而奋斗不息的热情,同时还要做到以诚待人,尊重、理解、同情他人,具有建立和处理好人际关系的能力。

知识链接

如何打开“约哈里窗户”

美国著名心理学家约瑟夫·勒夫特和哈林顿·英格拉姆合作提出了“约哈里窗户”理论。这个理论将人们对自己的认识分为四个区域:开放区,即自己知道、别人也知道的信息;盲目区,即自己不知道但别人知道的信息;隐秘区,即自己知道但别人不知道的信息;未知区,即自己不知道别人也不知道的信息,也就是所谓的潜意识。约哈里窗户不是固定不变的,通过内部和外部的努力可以改变四个区域的分布。心理学家认为,要提高自我认识,就要逐步扩大开放区,缩小盲目区和隐蔽区,探索未知区。也就是说,逐渐让别人了解自己,在与他人的互动交流中,突破思维局限,挖掘个人潜能,探寻未知的自己。

认识自我主要通过两种途径来完成:第一种是与自己纵向比较,第二种是与他人横向比较。

与自己纵向比较,意味着把过去的自己、现在的自己、期望的未来的自己三者进行比较。如果已经取得的成绩和追求的目标相一致,甚至高于目标,那么人的自信心就会增强。相反,如果取得的成绩低于预期的目标,那么自信心就会降低,并对自己产生不满。情商高的人,善于每天自省,找出自己的进步,以此来勉励自己。

刘强大学毕业后进入一家外资公司。当他被任命为市场部经理时,他对自己一点儿信心都没有。他以经验不足为由向老总推辞,老总却告诫他,只要每天进步一点点,他就一定能胜任这个职位。刘强依然担心自己不胜任。老总让他先试试看,每天工作结束后,试着做俯卧撑,并且每天都要比前一天多做5个。刘强诚惶诚恐地接受了这个职位。从此,他按照老总所说,在一天工作结束之后,无论多忙多累,都要认真总

结当天的经验教训，找出进步之处；并且坚持做俯卧撑，一定要比前一天多做 5 个。随着时间的流逝，刘强的进步越来越大，终于使公司的市场大大开拓，取得了惊人的业绩。这时，他做俯卧撑已经从最初的 32 个进步到了 500 个。俯卧撑个数的增加，见证了他的工作能力的增长。

与他人横向比较，意味着把自己和别人进行比较。需要注意的是，我们拿来比较的条件，应该是通过后天努力可以改变的。有些因素，比如家庭出身、相貌身高等，无法改变，也就没必要比较，硬比的话只能给自己徒增烦恼。人们都有一种心理倾向，即不由自主地拿别人的条件来衡量自己，并对自己做出评价。女孩们看见美女，自然会想：她的眼睛比我大，但她的身材没我好；男孩们看见男性明星，也会自然地进行比照：他的衣着比我时尚，但他的个头不如我高。

美国曾有人做过一个实验：先请参加实验的人根据指定的几方面品质对自己做出评价，然后把这些人分为两组。每组人面前出现一位男士。第一组出现的男士西装革履，气质优雅，昂扬自信，说话彬彬有礼；第二组出现的男士衣着邋遢，办事畏缩，显得十分落魄。这两位男士装作前来办事，很快就离开了。他们离开后，实验者又请两组人再次就同样的品质进行自我评价。结果，第一组人的自我评价比之前降低了，而第二组人的自我评价比之前提高了。这个实验证明，社会比较往往是在无意识的状态下进行的，却能够对个人的自我认识产生极大的影响。

（资料来源：高杰，自控力，如何有效掌控自己的情绪[M]，长春：吉林出版集团有限责任公司，2014：119.）

（二）控制自我情绪的能力

控制自我情绪的能力，即根据自身情况、环境状况、人际交往状况，来把握、控制、适当表现和发泄自己情绪的能力。控制自我情绪不等于压抑正常情绪的表现和发泄，而是根据外部环境尺度与自己的内部尺度的统一来适当控制或合理发泄情绪。良好的情绪控制能力指善于激发和维持自己的良好情绪状态，保持一种积极乐观、自信的心境，避免和消除不良的情绪，使自己免受愤怒、抑郁等情绪影响的能力。

心理学研究经过长期的调查总结认为，在成功的道路上，最大的敌人并不是缺少机会或资力浅薄，而是缺乏对自己情绪的掌握和协调能力。高情商的人在不良情绪产生时，能够保持乐观的心态，进行理智的思考，他们通常采取三个步骤来消除不良情绪。首先，必须承认不良情绪的确存在，不盲目逃避；其次，他们会分析不良情绪产生的原因，找到苦恼、忧愁或愤怒的症结所在；最后，采用适当的方法和途径来解决不良情绪。

（三）自我激励的能力

激励是当人类内心要争取实现某种愿望时产生的一种动力，是一种内心状态，分为自我激励与他人激励两种形式。他人激励在获取成功的道路上不可缺少，但最重要的还是自我激励。自我激励就是给自己打气，鼓励自己。自我激励能力指个体具有不需要

外界奖励和惩罚作为激励手段，能为设定的目标自我努力工作的一种心理特征，即充分利用各种手段激发自己的能动性、创造性的能力。充分认识自我、激发自我潜能是一个人成功的内在动力。自我激励能力强的人善于度过困境，也能在顺境中把握自己。

（四）识别他人情绪的能力

识别他人情绪的能力，是指通过他人的姿态、语气、表情、动作等细微的信息能及时而准确地判断他人的情绪，察觉他人的需要与内心感受，同时做出恰当和正确反应的能力。

通常情况下，识别他人的情绪可以通过语言和非语言的信息来获取，其中非语言信息主要是人的动作、表情、语调、眼神、姿态等身体语言。在日常生活中，人与人之间信息的传递 80%是通过身体语言来完成的。因此，了解他人的身体语言是洞悉他人情绪的重要方法和技巧。就拿眼神来说，可以凭借别人向你投来的目光，来判断哪些人对你有兴趣。如果一个人始终没有看你一眼，那么就说明他对你毫无兴趣；如果正在和你聊天的人目光游离不定，那么尽管他面带微笑，也说明他对你已经失去了兴趣，不想继续和你聊下去；而如果一个人的目光一直盯着你，那么表明他希望和你聊天；还有一些人，他们笑容总是深不可测，他们的目光会让你感到不舒服，这些表明他们也许对你有意见。

了解他人情绪要有“同情心”“同理心”，这是了解他人情绪、控制自我情绪、改善人际关系的一个重要方面。而一个高情商的人不仅会识别和评估他人的情绪，而且懂得利用他人的情绪。

（五）人际交往能力

人际交往能力是指在与他人交往过程中建立良好人际关系的能力，包括与同事、同学、上级、下级、友人等和谐相处的能力。人际交往能力是一个人社会适应能力的表现，是一个人成功的重要条件，它能反映一个人情商的高低。

人际关系既是情商的重要内容之一，又是在现代社会发展中不可或缺的一种资源。这个世界上有某种专业能力的人很多，但并不是每个人都能成功。为什么总有人抱怨自己怀才不遇呢？其中一个重要的原因就是这些人在情商方面，尤其是在人际关系处理方面有所欠缺。

（六）预见未来的能力

预见未来的能力，是指对各种事物的发展动态、趋势的认识及把握的能力。能否预见未来，根据具体情况及时采取行动或耐心等待，是衡量一个人的自信心、持久力的重要参数。在认识客观规律的基础上，要以发展的观点看问题，把事物如实地视为一个变化发展的过程，通观事物的过去、现在和未来，坚持可持续发展观，明确事物处于怎样的阶段和地位，据此来确定我们对事物的态度。

认识客观规律是前提和基础，利用规律改造客观世界才是目的。人们能够利用对

规律的认识，预见事物发展的趋势和方向，指导实践活动，改造客观世界；也可以改变或创造条件，限制某些规律发生破坏作用的范围，坚持与时俱进，培养创新精神，促进新事物的成长，为人类造福。

三、情商与智商的关系

智商（Intelligence Quotient, IQ）就是智力商数，它是评价一个人智力优劣的一个重要指标。智力通常也称智慧或智能，是人们认识客观事物并运用知识解决实际问题的能力。智力包括多个方面，如观察力、记忆力、想象力、分析判断能力、思维能力、应变能力等。智力的高低通常用智力商数来表示，用以标识一个人的智力发展水平。

情商（Emotional Quotient, EQ）是情绪商数的简称，它是评价一个人做人的能力的重要参数。情商是一个人把握与控制自己情绪的能力，了解、疏导与驾驭别人情绪的能力，乐观人生、自我激励与自我管理的能力，面对逆境与挫折的承受能力，人际关系的处理能力，以及通过情绪的自我调节不断提高生存质量的能力。

智商和情商，都是人的重要的心理品质，都是事业成功的重要基础。人的智商与情商相互制约、相互促进，分工不同。正确认识这两种心理品质之间的差异和联系，有利于更好地认识自身，有利于克服“智力第一”“智力唯一”的错误倾向，有利于培养更健康、更优秀的人才。

情商与智商这两种不同的心理品质，它们有些什么区别呢？

1. 智商和情商反映两种不同性质的心理品质

智商主要反映人的认知能力、思维能力、语言能力、观察能力、计算能力、律动能力等，即它主要表现人的理性的能力。

情商主要反映一个人感受、理解、表达、运用、控制和调节自己情感的能力，以及处理自己与他人之间的情感关系的能力。情商所反映的是个体把握与处理情感问题的能力，而情感常常走在理智的前面。

2. 智商和情商的形成基础有所不同

智商和情商虽然都与遗传和环境因素有关，但它们与遗传和环境因素的关系是有所区别的。智商与遗传因素的关系的紧密程度远大于与社会环境因素的关系。据英国《简明不列颠百科全书·智力商数》一书的词条记载：“根据调查结果，约70%~80%的智力差异源于遗传基因，20%~30%的智力差异系受到不同的环境影响所致。”

情商的形成和发展，虽然也受先天因素的影响，但人的情感更容易受到社会环境的影响，因为人总是有着根深蒂固的从众心理，即情商与社会环境因素的关系的紧密程度大于遗传因素。

3. 智商和情商的作用不同

智商的作用主要在于更好地认识事物。智商高的人，思维品质优良、学习能力强、认识程度深，容易在某个专业领域产生杰出成就，成为某个领域的专家。调查表明，

许多高智商的人成了专家、学者、教授、法官、律师、记者等，在自己的领域有着较高的造诣。

情商主要与非理性因素有关，它影响着人们认识和实践活动的动力，通过影响人的兴趣、意志、毅力来加强或弱化认识事物的驱动力。智商不高而情商较高的人，学习效率虽然不如高智商者，但有时能比高智商者学得更好、成就更大，因为锲而不舍的精神使他们勤能补拙。另外，情商与社会生活、人际关系、健康状况、婚姻状况也有密切关联。情商低的人，人际关系紧张、婚姻容易破裂、领导水平不高；而情商高的人，通常有较健康的情绪、较完满的婚姻和家庭、良好的人际关系，容易成为某个部门的领导人，具有较高的领导管理能力。而在企业中职位越高，情商发挥的作用越大。情商对职业发展的影响，正逐渐成为决定一个人成功与否的主要因素。

第二节 情商与大学生就业

职业是一种获得经济收入的社会实践。广义的就业应涵盖选择职业、从事职业及适应职业三个不同的层次。情商的影响力渗透到了大学生就业的全过程，在各个不同的层面发挥作用。

在择业时，高情商的毕业生往往能够正确地认识自我和社会，能够把个人的性格、兴趣、特长、知识、能力与国家宏观的就业政策和微观的就业现实、应聘岗位的性质及专业、能力和素质的各种要求结合起来，在应聘时仔细揣摩面试者的心理和一些细微动作，善于采取灵活应变的策略，利用情感控制、心理调适的方法和技巧，打动聘用者的心，受到用人单位的青睐，从而获得成功。

情商对大学生从业后的影响与作用也很明显。走上工作岗位后，每个人都有一个目标，这个目标可能来自内在的需要或由岗位职责规定。为了实现这个目标，必须运用自己所学的知识、技能，发挥自己的聪明才智，开发自身潜能，协调人际关系，搞好组织管理，坚持不懈、持之以恒地奋斗到底。

而对职业是否适应及适应程度如何，主要取决于个人的素质，包括知识与技能、智商与情商、人文素质与科学精神。适应职业既要适应新的工作岗位，又要适应新的工作环境。适应新岗位与人的知识水平、专业能力、智力水平有关；而适应新的工作环境，除了物质环境，还要适应人文环境，适应新的工作氛围，适应新的人际关系。高情商的大学生能够很快地领悟和适应群体及社会对自己的角色期待，能够迅速扮演好自己的角色，尽早地为用人单位创造出价值。

一、情商影响大学生就业

情商的塑造与开发是人的潜在能力开发的一个重要方面，也是人力资源开发的一个重要组成部分。人的情商水平与就业关系极大，从总体上讲，高情商的学生就业能力强，就业状况好；情商低的学生就业能力弱，就业情况差。情商比较高的人会成为

企业的理想人选，原因如下。

（一）高情商的大学生总是对就业前途充满自信，适应能力较强

高情商的大学生懂得就业是人生的一次重要选择。在校学习期间，他就开始关注社会的需要，明白自己能干什么，喜欢干什么，毕业前就有了一个未来职业的规划。在选择就业机会的过程中，他能根据企业的人才需求，不断调整自己的就业期望，考虑是否有利于个人未来的发展，而不在乎别人的看法。在面试时，他能恰当地表现自己的长处，不掩饰自己的短处，愿意在基层锻炼，不断积累经验，谋求长远发展，并一贯表现出乐观、自信的良好品质和较强的适应能力。

（二）高情商的大学生总是表现出较强的承受能力

高情商的大学生，在就业过程中明白企业认同一个大学生需要时间，一个大学生了解一家企业也需要一个过程，面对用人单位的拒绝甚至嘲讽，不急不躁，表现出坚毅、执着的优秀品质和良好的承受能力。

（三）高情商的大学生总是表现出良好的沟通能力

良好沟通能力源自学生对用人单位的理解，对用人单位苛刻条件的谅解。高情商的学生在应聘前，总会通过各种途径来获取企业的信息，积累沟通的素材。在面试时懂得换位思考，能站在企业的角度，倾听企业的意见，并善于表达自己的观点，在相互沟通中增进了解，从而赢得用人单位的认可。

（四）高情商的大学生总是表现出较强的合作能力

合作能力是情商的重要组成部分，合作能力也成为很多企业招聘时的必测环节，因为一个既懂得合作的重要性又善于合作的大学生，能够快速融入企业。高情商的大学生在应聘时通常会尊重企业的选择，认真完成应聘中的每项测试，认真回答提出的每个问题，表现出良好的合作意识和较强的合作能力。

（五）高情商的大学生总是表现出较强的创新能力

一些企业为了准确把握应聘者的综合素质，改变了一对一的面试方法：让竞争同一个职位的众多应聘者以开会的形式，讨论并完成给定的题目。考官观察他们的一举一动后发现，有些人喜欢出头、主动组织会议，而且善于表达，敢于发表自己有创造性的意见和办法，人际沟通能力很强；而有些人不善于人际沟通，不善于合作，不善于表达。这些情商低者往往最先被淘汰，而那些善于组织协调、善于人际沟通、善于发表创造性意见、具备一定业务能力者，往往是智商与情商都比较高的人，他们从事管理者、领导者、公关、宣传、律师、政治家、文秘、办事员等工作往往能大显身手。高情商的大学生就业后能凭借自身年龄、知识、技能的优势，发现工作中的薄弱环节，

提出合理化建议，改进工作，提高效率。

二、大学生情商教育的意义与作用

21 世纪的大学生，经历着社会的巨大变革和科技的飞速发展，担负着振兴祖国的重任。大学生综合素质的高低，不仅关系到个人的发展前途，而且关系到国家和民族的命运。加强大学生的情商教育，提高大学生的情商水平，已成为高等教育一项刻不容缓的重要任务。

（一）情商教育是培养大学生健康心理、健全人格和积极心态的需要

大学校园是一个相对开放、自由、民主的环境，与社会有着千丝万缕的联系，新事物更是层出不穷。大学生在对新事物的认知过程中，常常因为情绪的控制不力而陷入迷茫，积多成疾，造成心理的不堪重负甚至严重扭曲，出现自闭症、抑郁症、妄想症等心理疾病。科学地理解和分析自我情绪，认识引起自我情绪波动原因的能力是一种很重要的情感智慧。情商高者往往能有效地察觉出自己的情绪状态，找出某种情绪或心境产生的原因，并能很快对自我情绪做出必要的调节，始终保持良好的心态；情商低者则因不能及时认识到自我情绪产生的原因，也无法自如地控制和调节情绪，导致消极心态持续不退，乃至影响正常的学习、工作和生活质量。

大学生在学习和生活中产生的厌学及悲、忧、怒、愁等消极情绪都是不良心理和不良心态的表现。如果有目的、有意识地实施情商教育，通过丰富多彩的校园文化活动和社会实践活动培养学生的健康心理与积极心态，那么可以解决学生存在的心理问题，并提供心理问题的预防。

（二）情商教育是培养大学生社会交际能力的需要

在现代社会中，人际关系的处理已成为一门学问，社交能力也成为评判个人素质高低的标准。大学生虽然已经对此引起了高度的重视，但当他们面对种种人际问题时，却显得无所适从，导致校园内打架斗殴、情感纠纷引发的伤害甚至报复性杀人事件时有发生。

知觉和评估情绪的能力被认为是最基本的情商，也是决定一个人情商高低的关键因素，大学生能及时准确地对他人和自己的情绪做出判断，对人际交往来说十分重要。情商高者之所以更受欢迎，就在于他们能敏锐地知觉和评估他人和自己的情绪，随机行事，调整自己的言行，在与别人的互动中展示自己的魅力；情商低者则因无法及时有效地了解人对己的情绪，在现实生活中容易制造争端，处处碰壁。因此，大学生提高情商是很有必要的。

（三）情商教育是培养大学生可持续学习能力的需要

“将来跑得远”比“现在跑得快”更为重要，“授人以鱼不如授人以渔”。学法教

育是情商教育的一个重要内容，即要在学科教学中进行学习方法和学习习惯的教育。现代社会对于一个人的要求不再是接受十几年的学校教育就完了，为了适应不断变革的时代，联合国教科文组织明确提出“终身学习”是现代人必须具备的素质。因此，培养学生自学的能力和学会学习的能力，逐步培养学生的可持续学习能力更为重要。

（四）情商教育是全面实施素质教育的需要

素质教育要求全面关注学生的主体性发展，学生的主体性发展主要表现在独立性、主动性和创造性三大特征上，这正好体现了情商教育的重要内涵。

情商关乎大学生求职、就业。市场经济体制下的高校毕业生就业市场将竞争机制进行了新的诠释，大学生作为特殊的“商品”，和用人单位参与了多方位的竞争。大学生是否符合本企业的文化，是否可以培养以适应和促进企业文化的发展，早已成为用人单位潜意识中衡量毕业生情商的条件。美国当今企业界认为“智商决定录用，情商决定提升”，这个说法在某种程度上反映了组织中的人力资本管理事实。

三、消极情绪对职业活动的影响

在大学生人才就业市场中，招聘单位常常在招聘广告中明确地写明应聘者需具备良好的组织协调沟通能力和团队协作精神。对此，一些单位的负责人解释，企业的发展不是一两个人能成就的，而要靠全体员工的共同努力，这就需要不仅业务熟练，而且具有亲和力、善于沟通的“高情商”人才。不论是理论研究者，还是企业实干家，都普遍肯定了良好的情商对个人职业发展所产生的正面影响。

当今社会，随着科技的高速发展，竞争日益激烈，快节奏的生活、高负荷的工作使得人们的压力普遍增大，人的情绪也很容易受到来自各方面压力的影响。忧虑、愤怒、恐惧、嫉妒、猜疑、自卑、情绪化等一系列消极情绪，已经影响到现代人的学习、工作、生活等各个方面。下面通过人的消极情绪来分析情商对职业生涯的影响。

（一）忧虑

习惯于忧虑的人多半不能适应现代社会，他们大多沉溺在自己的世界里，要么为已经逝去的昨天而感伤，要么为明天的不确定而担忧，不愿与周围的事物接触，忧虑的情绪影响到自身的工作及与领导和同事的关系。相反，自信乐观的人大多受人欢迎，他们积极工作、积极生活，坦然面对工作中的挫折与失败，常常取得事半功倍的效果。

（二）愤怒

美国生理学家爱尔马为了研究心理状态对人体健康的影响，曾进行过一项实验，实验的结果表明：当一个人心情平和时，他呼出的气冷凝成水后是澄清透明、无色无味的；而悲伤时，水中有白色沉淀；悔恨时，有蛋白色沉淀；生气时，则有紫色沉淀。

随后，爱尔马将人在生气时呼出的“生气水”注射到了大白鼠身上，几分钟后，大白鼠竟然死了。爱尔马据此分析：人在生气时会分泌出毒素，生气 10 分钟所消耗的人体精力，相当于一次 3000 米的赛跑，生气时的生理反应十分剧烈，分泌物比任何其他情绪都更为复杂，且更具毒性。从爱尔马的实验中我们可以看出，愤怒对人体健康是非常不利的。工作中，容易发怒的上司往往使他的下属敬而远之，影响了相互之间的沟通；而易怒的员工不能与同事和睦相处，也无法给上司留下好的印象。

（三）恐惧

恐惧是人类与生俱来的、源于内心的一种情感。现实中恐惧无处不在，如对疾病的恐惧、对死亡的恐惧、对战争的恐惧、对灾难的恐惧等，现代社会又衍生出对失业的恐惧、对生存的恐惧及对未来的恐惧。医学研究表明，长期处于恐惧状态下的人们，无论是身体还是精神上都难以受到意识的有效控制，严重影响到生活的质量。试想，一个推销员总是担心自己的产品卖不出去，在向客户推销时也没有信心，长此以往，这种恐惧不仅不利于他成功推销，甚至可能影响到他做其他事的信心。当然，适当的恐惧可以激发人们前进的潜力，对职业的发展起正向作用，但如果不及时将这种恐惧转化为动力，那么后果将不堪设想。

（四）嫉妒

《三国演义》中诸葛亮三气周瑜，最终周瑜仰天长叹“既生瑜，何生亮”而气绝当场，是嫉妒让文武双全、有勇有谋的周瑜彻底输给了诸葛亮。一般来说，产生嫉妒的原因很多，他人的容貌、财富、地位、荣誉、威望、智慧等都可能成为嫉妒的对象，而在我们的职业发展过程中，必然会受到这些因素的干扰。因此，控制好“嫉妒”这种不健康的情绪，对实现正确的人生定位就显得尤为重要。

（五）猜疑

猜疑也就是人们常说的“疑心病”，典型的例子是《红楼梦》中的人物林黛玉。喜欢猜疑的人往往缺乏安全感，他们相信自己，不相信其他人。在工作中，喜欢猜疑的上司总认为下属对他的位置虎视眈眈，不敢将权力下放，所有工作都自己做，不仅不利于工作的完成，而且浪费了人力资源。

（六）自卑

自卑是人们生活中难以回避的问题，人有自卑感，又总是想要超越自卑。简单地说，自卑就是不自信。和自卑的人相处，你会感受到他们身上所流露出的悲观、孤僻的情绪。麦斯威尔说：“成功者与失败者的性格差别就在于前者充满自信，而后者悲观消极。”从职业发展的角度来看，自卑的人工作中缺乏热情、不敢创新，总是错过一次又一次的机会；反之，自信的人不怕犯错、敢闯敢拼，往往会取得事业的成功。

（七）情绪化

弱者会让情绪控制行为，强者会让行为控制情绪。一项针对美国监狱 16 万名成年犯人所做的调查发现，超过 90% 的凶杀案是在情绪失控的情形下发生的。另据不完全统计，现实生活中容易情绪化的人占人类总数的 70%，其中以女性居多。因为女性趋于感性化，而男性趋于理性化。在我们的日常生活中，情感、婚姻、职业压力、经济、健康等问题使人们脾气暴躁、情绪失控，影响了家庭和事业的和谐发展。一般而言，情绪化有两种表现形式，一种是自身的情绪极易受到他人的影响，另一种是情绪变化影响到了正在做的事情。不管是哪一种情况，情绪化都会间接或直接影响到你和他人的和睦相处。

总之，当这些消极情绪主导我们的情商时，会对职业活动产生巨大的影响。大学生要了解、控制和排解消极情绪，做自己情绪的主人。

第三节 大学生情商的修炼

大学阶段是学习的黄金阶段，也是塑造高情商的最佳时期。大学是社会的缩影，大学生活折射出了社会的本质，要想在竞争激烈的社会中处于不败之地，就需要具备较高的情商。当代大学生要清楚地认识到这一点，树立起修炼情商意识，并积极行动起来。

一、大学生的情商现状

由于长期受应试教育的影响，人们把智商视为取得成功的主要因素，却忽视了情商的培养，导致当代大学生在情绪情感方面出现了很多问题。具体来说，大学生在情商方面的缺陷主要表现在以下几个方面。

（一）情绪不稳定，容易失控冲动

刚进入青春期的大学生社会阅历浅、经验不足、是非感不强且情绪多处于不稳定状态下，常常不能把握和调控自己的情绪，以致经常出现一些偏激的情绪或极端的行为，严重者会造成与他人的矛盾和误会，甚至伤害他人。震惊全国的马加爵事件，在国人心中掀起了令人痛心的波澜。因为在与同学打牌时别人的一句话，使他丧失理智、失去控制，最后在毁灭了别人的同时，也毁灭了自己。

（二）对挫折缺乏心理准备，承受能力较差

现在的大学生大多是独生子女，成长过程中倍受呵护，一帆风顺，几乎不知道人生还会有挫折，对挫折缺少心理准备。而在现实生活中，风雨坎坷在所难免，一旦遇到真正的困难和挫折，心理承受能力差者就容易受到不良情绪的困扰而不能自拔。

2005年5月初,中国社会调查所(SSIC)对北京、上海、广州、南京、武汉等地高校中的1000名大学生展开了一项针对“大学生心理”方面的问卷调查,结果显示,超过25%的受访者曾经有过自杀念头。据相关资料显示,大学生有心理障碍的人数从20世纪80年代中期的23%增长到20世纪90年代的25%,近期已超过30%。

(三) 社会交往能力差, 缺乏必要的合作精神

由于过去长期处在应试教育的氛围中,加上独生子女家庭教育中的误区,以及社会公德、诚信度差等消极因素的影响,因此相当多的学生在成长过程中,与生俱来的“私性”“惰性”不仅得不到抑制和降低,反而得以扩张乃至恶性膨胀;自我中心论大行其道,固执、内向、自闭、不知感恩、缺乏爱心的现象比比皆是;不愿交往、不善交往,人际关系紧张;不会合作、不想合作,有的甚至将哥们义气视为合作。

(四) 自卑心理强, 学习积极性不高

在“万般皆下品,唯有读书高”“劳心者治人,劳力者治于人”等错误思想的影响下,在现行的以单一分数评价学生优劣的体制下,在遇到困难得不到及时援助的情况下,脆弱的年轻学生常被周围的环境压倒。尤其是高职院校的学生,更容易产生低人一等的心理。他们常常觉得自己比考入普通本科高校的同学差,前途渺茫,于是消极悲观,学习动力不足,甚至根本没有学习的内驱力,自卑颓废,更谈不上有自信心、自制力、毅力和拼搏进取的精神。在“就业靠关系”现象确实存在的现实条件下,有些学生觉得多学也没用,只求60分过关,上课睡觉,下课沉溺于网络和游戏。

这些问题深刻地说明情商的低下正越来越严重地影响大学生的健康成长,必须引起我们的高度重视。

二、大学生培养和提高情商的方法与途径

大学生在学习过程中,努力提高自己的情商,既是时代的呼唤,又是大学生自身的要求。时代呼唤高素质的人才,社会需要全面发展的建设者和接班人,如何提高大学生的情商,已成为当今高校教育的新课题。

(一) 培养自信心

培养自信心是情商教育的前提和基础。自信心是一个人可贵的心理品质之一,自信也是走向人生成功的第一步,许多不幸和失败都是从不自信和轻视自己开始的。因此,教育工作者和家长都要重视孩子自信心的培养。培养自信心,就是让孩子具有一种必胜的信念,尤其要培养孩子那种只要努力就会成功的自信心理。因为人的行为是由人的思想观念决定的,一个人把自己想象成什么样的人,他就会朝这个方向发展。假如一个人把自己想象成一个失败者,那么他就会处处碰壁,遭受挫折;假如一个人坚信自己能够成功,那么他就会积极努力,最终成为一个胜利者。当然,还必须帮助

孩子树立正确的人生奋斗目标，只有目标明确时，才能树立一种信念，才会朝着这个目标努力。

培养自信心要注重乐观教育，培育良好的心境。戈尔曼在《情感智商》一书中指出，“乐观是最大的动力”。美国心理学家米勒和戴尔纳通过认真调查研究后认为：乐观的人多数是自爱、自信的，自我控制能力强，且性格外向，易与他人交往。乐观者面对挑战和挫折，不会满腹焦虑、意志消沉、担心失败。乐观的人在求职失败时多半都会积极地制订下一步计划，从自身之外找出失败的原因，尝试新的方法。所以，我们必须教会学生控制好自己的情绪，保持乐观自信的心态。

（二）培养自控能力

培养自控能力是提高情商的关键所在。自控能力是指一个人为了预定的目的或目标，自觉地调控或制约自己的认识或行为的一种能力。实践表明，自控能力的高低决定着一个人情感发展的水平。一个人的情商高低，很大程度上反映在对自身情绪控制的成败上。

自控能力强的人表现为充满自信，人际关系较好，经得起挫折，能面对压力、迎接挑战，社会适应能力较强；而自控能力较差的人，则表现为顽固，遇到压力容易退缩，遇到问题冲动性较强，不善于控制自己愤怒的情绪和攻击行为。因此，要想提高一个人的情商水平，就必须提高他的自控能力。

认识自身的情绪，有效控制不良情绪。在一种情绪刚刚出现时就能够较清醒地意识到，进而达到自我辨识、自我体察、自我控制。通过自我意识的努力能更加敏锐地辨识自己的情绪，及时抛开不愉快的心理，换上轻松的心情。只有具备积极的自我意识，才能开发和利用自身的巨大潜能，干出非凡的事业来。当然，控制情绪也并非简单的抑制，而是重在自我教育、自我疏导、自我评价和自我调节。

知识链接

九宫格日记，最简单的成长利器

写日记是认识自我、反省自己、修炼情商的有效手段。每天记录下自己的所作所为、所思所想，有时间翻一翻，有助于了解自己的性格优点和缺点，从而有针对性地努力，完善自己的性格。不过，现代生活节奏越来越快，能坚持写日记的人渐渐变少了。

时下，开心网等社交网络流行一种九宫格日记，如表 7.1 所示。与传统日记不同的是，九宫格日记模板分为九个方格，正中央的方格记录日期和天气，其余八格的内容可以由写日记的人自己设置，例如开心的事、为别人做的事、计划和备忘录、心情感悟、饮食体重等。九宫格日记写起来很方便，短短的一句话甚至几个词，就可以快速总结自己的一天。

表 7.1 开心网九宫格日记

| | | |
|---------|----------|----------|
| 今天开心的事 | 为别人做的事 | 计划/工作/备忘 |
| 比起昨天的进步 | 日期和天气 | 心情/感悟/灵感 |
| 关注/新闻 | 健康/饮食/体重 | 梦境 |

九宫格日记强调的是要关注自己。虽然我们每个人都知道自己应该关注什么，但实际生活中未必会去主动执行。写日记则会让人不断反省，调整自己的行为。比如记录下自己每天的饮食和身体情况，能强迫自己关注自己的健康，合理地调整饮食、安排体育锻炼。

九宫格日记的最大优点是，将生活中的经历分门别类，通过日记的记录帮助你看清自己的内心，反省自己的行为，并督促你完成计划、达成目标。如果你能在每天晚上闲下来后，坐在计算机旁写一写自己的九宫格日记，回忆一下自己在一天里的开心和郁闷、助人与受助情况、体重和健康状况，作为一天的结尾，那么时间长了，你一定会更加全面地认识自己。如果你愿意跟自己的朋友分享日记，从他们的评论中找出自己的优点和不足，从而发扬优点、改正不足，那么就更好地达到了目的。

（资料来源：高杰．自控力，如何有效掌控自己的情绪[M]．长春：吉林出版集团有限责任公司，2014：119.）

（三）培养社交能力

培养社交能力是提高情商技能的核心所在。卡耐基曾说过这样一句富有哲理性的话：“一个人事业上的成功，只有 15%是由于他的专业技术，另外 85%则靠人际关系和处世技巧。”在所有的情商技能中，和人相处的能力对一个人事业的成败和生活质量的高低起着决定作用。培养社交能力，就是要掌握与人相处、人际沟通、协调合作等处世技巧，建立正常的人际关系，建立和维系友谊，关心他人和集体，树立良好的协作精神。

（1）培养大学生的为人处世及沟通协调能力。沟通并不简单，沟通是需要学习的。沟通不仅是简单的对话，而且是知己知彼的心灵交流。良好的沟通是建立在情感基础之上的。

首先，大学生要了解自我。一方面，要了解自己的情绪变化，摆正自己的位置，在沟通中才可以扬长避短，达到沟通的目的；另一方面，只有了解自己的情绪才能更好地了解他人的情绪，也就是我们常说的“换位思考”。在沟通时，多设想自己在对方的处境中会有怎样的感受，这样才能更真实地了解对方的感受。

其次，要调整好自己的情绪。由于每个人的立场、信息、价值观等不同，每个人对待问题的态度也会有所不同。因此，在沟通中难免会出现观念上的差异，甚至抵触的情况。这时，就需要我们控制和调整自己的情绪，保持最佳的状态，并用流畅的语言和得体的动作表达感情。不能大动干戈、恼羞成怒，待双方都调整好各自的情绪，恢复平静、理智的状态时，再进行沟通也为时不晚。

再次，要用心聆听对方。聆听使我们能有机会去知悉对方的观点，体会对方的独到之处，并把这些观点融会到自己的知识和智慧体系中，提高自己。同时，聆听也是尊重对方、理解对方的表现，更能获得对方的好感。

最后，要学会观察对方的情绪变化，相机行事。在沟通中把握好说话的度，在适当时给予对方肯定或赞美，往往能使沟通效果更好。

(2) 注重团队精神。团结与合作是我们每个时代的不变旋律，只有团结合作才能获得生存，才能取得双赢。大学生要树立起团队意识，热爱自己的团队，坚持个人利益服从于团队的利益。在团队的沟通合作中，坚持个人价值与团队价值的统一，从而有利于团队目标和个人目标的实现。大学生只有在工作中相互协作，在生活中相互关心，在学习上相互鼓励，在充分发挥自身优势的同时善于利用他人的优势来弥补自身的不足，才能在职业发展过程中取得成功。

(四) 培养同情心、爱心和责任感

培养同情心、爱心和责任感是情商培养的重要内容。情商教育必须从它的基础——“同情心”开始。同情心是人类情感的共通点，也是人类情感的基准线。人类情感所具有的特点之一就是当同类遭受不幸或痛苦时，我们会在一定程度上分担他所承受的痛苦，与他在情感上产生共鸣，这就是同情心。同情心另一个十分重要的内涵就是当他人拥有快乐和幸福时，也能够在自己的情感上产生共鸣，分享他人的快乐和幸福。一个富有同情心的人体现了对他人的关照和尊重，这种积极的社会意义说到底是对生命的关照和尊重。

中华民族是礼仪之邦，互敬互爱、乐于助人是民族精神的重要内容，伸出援助之手、奉献一片爱心是我们的优秀传统，是民族道德行为的规范之一。今天，在进行社会主义现代化建设的伟大实践中，加强对大学生的爱心教育也显得十分重要。《公民道德建设实施纲要》提出了社会主义道德建设要以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本要求，以社会公德、职业道德、家庭美德为着力点，并要将这些内容具体化、规范化，使之成为全体公民认同和自觉遵守的行为准则。培养大学生对亲人的亲爱、

对朋友的友爱、对社会和他人的真爱、对事业的挚爱、对祖国和人民的热爱，正是“五爱”要求的具体化，是“三德”建设的重要内容，具有十分重要的现实意义。

一个人有较强的责任感，他的道德素质就比较高，因为只有意识到自己对社会、对家庭负有重要责任和义务的人，才会高标准地要求自己，认认真真地做事，规规矩矩地做人。责任感与事业心又是同步的，具有高度的责任意识才会产生强烈的事业心和崇高的敬业精神。

总之，培养同情心、爱心和责任感对大学生的成长是十分重要的，是时代发展的迫切要求，更是大学情商育人的力量源泉，是情商教育的重要组成部分。

（五）注重细节

细节决定成败。老子曾说：“天下难事，必作于易；天下大事，必作于细。”这句话精辟地指出了要想成就一番事业，就必须从简单的事情做起，从细微之处入手。一心渴望伟大、追求伟大，伟大却了无踪影；甘于平淡，认真做好每个细节，伟大却不期而至，这就是细节的魅力。一个人的价值不是以数量而是以他的深度来衡量的，成功者的共同特点就是能做大事情，能够抓住生活中的一些细节。现在精细化管理时代已经到来，成大业若烹小鲜，做大事必重细节。芸芸众生能做大事的人实在太少，多数人的只能做一些具体的事、琐碎的事、单调的事，也许过于平淡，也许鸡毛蒜皮，但这就是工作和生活，是成就大事不可缺少的基础。中国绝对不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力，绝对不缺少各类管理制度，缺少的是对规章条款不折不扣的执行。

现代社会分工越来越精细化，对大学生的要求也越来越严格。在众多的求职大军中，大学生要想脱颖而出，除了具备一定的素质与能力，还需要有自己的闪光点，而这个闪光点就是我们所说的细节。一句真诚的问候、一个善意的举动或一个迷人的微笑，都能给你带来意想不到的收获。大学生在日常的学习、生活中，要时刻注意自己的言行举止，坚持热情地问候所遇到的人，坚持微笑地面对每天的生活。

（六）勤于实践

实践出真知，实践增才干。大学生修炼情商，可通过参加生产实习、毕业实习、公益性社会实践和专业技能型的第二课堂等实践活动，广泛地接触社会、接触实际，增强对社会的认识和对生活、对专业的切身体验。通过演练，可以认知社会、认知职业、检验所学，认知自我、理解他人，自我激励、完善自身，进而达到正确地表达情感、控制情绪，合理地处理人际关系的目的。

另外，相关研究表明，体育锻炼也有助于提高人们的情商。因此，大学生可以针对自己的性格特点选择性地地进行体育锻炼。比如，性格急躁易怒者可多选择下棋、打太极拳、慢跑、长距离步行、骑自行车、游泳等这些缓慢持久的项目，以帮助调节神经活动，增强自我控制能力，稳定情绪；缺乏自信者若坚持一段时期的跳绳、俯卧撑、体操、跑步等体育锻炼，则自信心也能逐步得到增强；腼腆胆怯者多参加游泳、溜冰、

滑雪、拳击、摔跤等项目将会得到较大的帮助；性格孤僻者则应选择足球、篮球、排球、接力跑、拔河等集体项目，它们会帮助你慢慢改变孤僻的性格，逐步适应与同伴的交往，并爱上集体生活。

21 世纪的人才究竟需要什么样的素质？曾先后担任苹果电脑公司、SGI 公司、微软公司全球副总裁、谷歌公司中国区总裁，并创立微软亚洲研究院的李开复博士认为，21 世纪人才最需要的 7 种素质是：创新实践、跨领域合作、高情商合作、高效能沟通、热爱工作、积极主动、乐观向上，因此情商的重要地位不言自明。面对就业、面对职业生涯，大学生修炼情商势在必行。

课后案例

情商的重要性

陈骏（化名），毕业于湖北某大学，从小热爱画画，成绩优秀，学生时代的画作经常获奖，后来在家长要求下报考了平面设计专业，理由同样是“好找工作”。

在大学期间，陈骏表现出了卓越的设计能力，而且毕业后的设计水平突飞猛进，以至于他在很多客户眼中意味着“高端、大气、上档次”，很多人去他所在的公司就是冲着他去的。在陈骏还没毕业时，就有好几家公司打电话聘请他，并保证会给他优厚待遇，他去外地玩了两天，回来后就去那几家给他打电话的公司看了看，主要目的是考察他们的工作环境。最终，他选择了一家相比其他几家规模并不算大的设计公司，最主要的原因是这家公司有一个大大的凉台，而且凉台上桌、椅、遮阳伞一应俱全，陈骏喜欢这种“调调”。在这家公司做了大约半年，因为工作效率高，所以他比其他同事有更多的空闲时间。有时候心情好，他会给还没完成工作的同事帮帮忙，但更多的时候，他会选择跑到凉台上去放松，躺倒在遮阳伞下，一边喝咖啡一边听音乐。

久而久之，公司对他这种行为的微词越来越多，一些上司也时常敲打他，示意他不要太招摇。但他们给陈骏的唯一感觉就是好笑，虽被劝告过很多次，但是他不为所动。一次，他正在凉台上玩手机，公司某中层领导找到他，颇为严厉地说：“别的人都在累死累活，你在这里享清福不太合适吧！”陈骏说：“我的工作已经做完了，设计发给客户了，人家挺满意。”

公司领导说：“那你就再找点事做。”陈骏笑了笑：“我这不是找到事情做了，正在上网查资料啊！”公司领导又说：“你的事情做完了，就应该去帮帮其他同事。”陈骏有些不高兴：“我的职责就是完成分配给我的任务，我的都做完了，帮同事完成他们的任务，合同上没有这一条吧！”公司领导被顶撞得哑口无言，气呼呼地走了。然而，到了月底发工资时，陈骏却发现自己少了 500 元人民币。去问财务，财务说是那位领导的意思。陈骏大怒，于是去问那位领导，那位领导轻描淡写地说：“你在工作期间随意旷工，纪律极为散漫，我让财务扣你 500 元人民币，算是对你的惩罚。”陈骏当时就火冒三丈，跟那位领导据理力争。声音越来越大，同事们急忙来劝架，但那

位领导也不甘示弱，两个人越吵越凶，最终还是总经理闻讯而来才让他们停止了争吵。总经理了解情况后，即令财务室补发陈骏被扣掉的工资。当天晚上，陈骏就往总经理的邮箱里发了一封辞职信，然后买了一张去大理的飞机票，在大理玩了半个月，其间公司一个劲地打电话，都被他粗暴地挂掉了。

从大理回来后，他又给另外一家设计公司投递了简历，那家公司知道陈骏其人，二话不说就通过了。然而，在这家公司待了三个月后，陈骏再次和公司领导发生争执，一怒之下，他没请假就跑到了大理，痛痛快快地玩了四天后才回公司。陈骏原本做好了迎接大动干戈的准备，没想到公司领导只是批评了他几句，当晚还请所有员工去唱歌，这让陈骏有些感动。但仅仅半个月后，陈骏再一次和领导争吵起来，他从部门经理办公室出来后，感觉自己应该会被开除，于是“为了保住我的尊严”，他翻出之前那封辞职信，修改了称谓和日期，发给了总经理，然后，当月工资也没要就离开了公司。

接下来的一年多时间，陈骏在武汉还有两次跳槽经历，一次坚持了七个月，一次坚持了两个月，这让他身心俱疲。最终，“我已经彻底厌倦了这个无聊透顶的城市，于是我买了去大理的机票，然后头也不回地离开武汉，直奔我向往已久的大理！”

与陈骏一样，许多大学生进入职场后，往往带着满腔的热情与激情投入到工作中，以为只要有本事、能力强就可以赢得上司赏识，得到同事欣赏，其实这种想法是错误的。在任何一个企业中，每个人都扮演着企业文化的承载者与推动者，每个人都是企业价值观的影响者与受影响者，而情商的高低是决定大学生能否快速融入陌生文化氛围，能否更快地被组织文化接受和认可的润滑剂。大学生如果忽视自身情商的发挥，那么就会在职场中处处碰壁。

（资料来源：张小洪．就业季[M]．西安：太白文艺出版社，2016：134-144.）

本章小结

1. 情商在美国被称为划时代的“心智革命”。有人认为，在人生道路成功的诸多因素当中，智商的作用仅占 20%，情商则占 80%，即 20%的 IQ + 80%的 EQ = 100%的成功。
2. 情商的内涵表现为内在和外在两个方面。内在的情商是指有能力去了解自己的天赋、才能，可以明确地觉察自己的情绪，以及面对挫折困扰时具有高度的容忍力等；外在的情商是指有敏锐的观察力去判断他人的行事动机，解读他人的情绪反应，懂得如何与他人同心协力、共同合作，以完成团队的最终目标，并能运用多种方法圆满解决人际交往的困扰。
3. 情商主要包括 6 个方面的能力：自我认知的能力、控制自我情绪的能力、自我激励的能力、识别他人情绪的能力、人际交往的能力、预见未来的能力。
4. 智商和情商，都是人重要的心理品质，都是事业成功的重要基础。人的智商与情商相互制约，相互促进，分工不同。智商和情商反映的是两种不同性质的心理品质，它们的形成基础有所不同，作用也有所不同。

5. 人的情商水平与就业关系极大。从总体上讲，高情商的学生就业能力强，就业状况好；低情商的学生就业能力弱，就业情况差。
6. 大学生培养和提高情商的方法与途径是培养自信心，培养自控能力，培养社交能力，培养同情心、爱心和责任感，注重细节，勤于实践。

思考题

1. 罗斯福的经历对你有何启示？
2. 情商包括哪些主要内容？
3. 情商与智区的区别是什么？
4. 情商对大学生就业有怎样的影响？
5. 结合实际，谈谈你所了解的大学生情商现状。
6. 大学生应如何培养和提高自己情商？

小资料

国际标准情商测试

这是一组欧洲流行的测试题，可口可乐公司、麦当劳公司、诺基亚公司等世界 500 强企业，曾以此作为员工 EQ 测试的模板，帮助员工了解自己的 EQ 状况。测试题共 33 道，测试时间为 25 分钟，最大 EQ 为 174 分。如果你已经准备就绪，那么请开始计时。

第 1~9 题：请从下面的问题中，选择一个和自己最切合的答案，但要尽可能少选中性答案。

1. 我有能力克服各种困难。_____。
A. 是的 B. 不一定 C. 不是的
2. 如果我能到一个新的环境，那么我要把生活安排得_____。
A. 和从前相仿 B. 不一定 C. 和从前不一样
3. 一生中，我觉得自己能达到我所预想的目标。_____。
A. 是的 B. 不一定 C. 不是的
4. 不知为什么，有些人总是回避或冷淡我。_____。
A. 不是的 B. 不一定 C. 是的
5. 在大街上，我常常避开我不愿打招呼的人。_____。
A. 从未如此 B. 偶尔如此 C. 有时如此
6. 当我集中精力工作时，假使有人在旁边高谈阔论，_____。
A. 我仍能专心工作 B. 介于 A 和 C 之间 C. 我不能专心且感到愤怒

7. 我不论到什么地方, 都能清楚地辨别方向。_____
- A. 是的 B. 不一定 C. 不是的
8. 我热爱所学的专业和所从事的工作。_____
- A. 是的 B. 不一定 C. 不是的
9. 气候的变化不会影响我的情绪。_____
- A. 是的 B. 介于 A 和 C 之间 C. 不是的

第 10~16 题: 请如实选答下列问题, 将答案填入右边的横线处。

10. 我从不因流言蜚语而生气。_____
- A. 是的 B. 介于 A 和 C 之间 C. 不是的
11. 我善于控制自己的面部表情。_____
- A. 是的 B. 不太确定 C. 不是的
12. 在就寝时, 我常常_____。
- A. 极易入睡 B. 介于 A 和 C 之间 C. 不易入睡
13. 当有人侵扰我时, 我_____。
- A. 不露声色 B. 介于 A 和 C 之间 C. 大声抗议, 以泄己愤
14. 在和人争辩或工作出现失误后, 我常常感到震颤, 精疲力竭, 而不能继续安心工作。_____
- A. 不是的 B. 介于 A 和 C 之间 C. 是的
15. 我常常被一些无谓的小事困扰。_____
- A. 不是的 B. 介于 A 和 C 之间 C. 是的
16. 我宁愿住在僻静的郊区, 也不愿住在嘈杂的市区。_____
- A. 不是的 B. 不太确定 C. 是的

第 17~25 题: 在下面问题中, 每题请选择一个和自己最切合的答案。

17. 我被朋友、同事起过绰号、挖苦过。_____
- A. 从来没有 B. 偶尔有过 C. 这是常有的事
18. 有一种食物使我吃后呕吐。_____
- A. 没有 B. 记不清 C. 有
19. 除了看见的世界, 我的心中没有另外的世界。_____
- A. 没有 B. 记不清 C. 有
20. 我会想到若干年后有什么使自己极为不安的事。_____
- A. 从来没有想过 B. 偶尔想到过 C. 经常想到
21. 我常常觉得自己的家庭对自己不好, 但我又确切地知道他们的确对我好。
- _____
- A. 否 B. 说不清楚 C. 是

22. 每天我一回家就立刻把门关上。_____
- A. 否 B. 不清楚 C. 是
23. 虽然我坐在小房间里把门关上，但我仍觉得心里不安。_____
- A. 否 B. 偶尔是 C. 是
24. 当一件事需要我做决定时，我常觉得很难。_____
- A. 否 B. 偶尔是 C. 是
25. 我常常用抛硬币、翻纸、抽签之类的游戏来预测凶吉。_____
- A. 否 B. 偶尔是 C. 是

第 26~29 题：下面各题，请按实际情况如实回答，仅需回答“是”或“否”，在你选择的答案下打√。

26. 为了工作我早出晚归，早晨起床我常常感到疲惫不堪。
是_____ 否_____
27. 在某种心境下，我会因为困惑陷入空想，将工作搁置下来。
是_____ 否_____
28. 我的神经脆弱，稍有刺激就会使我战栗。
是_____ 否_____
29. 在睡梦中，我常常被噩梦惊醒。
是_____ 否_____

第 30~33 题：本组测试共 4 题，每题有 5 种答案，请选择与自己最切合的答案，在选择的答案下打√。

答案标准如下：1，从不；2，几乎不；3，一半时间；4，大多数时间；5，总是。

30. 在工作中我愿意挑战艰巨的任务。1 2 3 4 5
31. 我常发现别人好的意愿。1 2 3 4 5
32. 我能听取不同的意见，包括对自己的批评。1 2 3 4 5
33. 我时常勉励自己，对未来充满希望。1 2 3 4 5

参考答案及计分标准：

计时时请按照记分标准，先算出各部分的得分，最后将几部分得分相加，得到的分值即为你的最终得分。

- 第 1~9 题，回答 A 得 6 分，回答 B 得 3 分，回答 C 得 0 分。计____分。
- 第 10~16 题，回答 A 得 5 分，回答 B 得 2 分，回答 C 得 0 分。计____分。
- 第 17~25 题，回答 A 得 5 分，回答 B 得 2 分，回答 C 得 0 分。计____分。
- 第 26~29 题，回答“是”得 0 分，回答“否”得 5 分。计____分。
- 第 30~33 题，从左至右分数分别为 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。计____分。
- 总计为____分。

高情商：如果你的得分为 150 分以上，那么你就是个 EQ 高手。你尊重所有人的人权和人格尊严。不将自己的价值观强加于他人。对自己有清醒的认识，能承受压力。自信而不自满。人际关系良好，和朋友或同事能友好相处。善于处理生活中遇到的各方面的问题。认真对待每件事情。

较高情商：如果你的得分为 130~149 分，那么说明你的 EQ 较高。你是负责任的“好”公民。自尊，有独立人格，但在有些情况下易受别人焦虑情绪的影响。比较自信而不自满。具有较好的人际关系。能应对大多数问题，不会有太大的心理压力。

较低情商：如果你的得分为 90~129 分，那么说明你的 EQ 一般。易受他人影响，自己的目标不明确。比低情商者善于原谅，能控制大脑。能应付较轻的焦虑情绪。把自尊建立在他人认同的基础上。缺乏坚定的自我意识。人际关系较差。

低情商：如果你的得分为 90 分以下，那么说明你的 EQ 较低，自我意识差。无确定的目标，也不打算付诸实践。严重依赖他人。处理人际关系能力差。应对焦虑能力差。生活无序。无责任感，爱抱怨。

参 考 文 献

- [1] 高杰. 自控力, 如何有效掌控自己的情绪[M]. 长春: 吉林出版集团有限责任公司, 2014.
- [2] 张小泱. 就业季[M]. 西安: 太白文艺出版社, 2016.
- [3] 刘智强. 大学生规划与职业发展[M]. 南京: 南京大学出版社, 2017.
- [4] 吴晓义. 大学生职业生涯规划[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010.
- [5] 刘瑞晶. 职业生涯规划: 理论、案例与实训[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2015.
- [6] 赵慧娟. 大学生职业生涯规划[M]. 北京: 北京大学出版社, 2014.
- [7] 刘万明, 孙昀. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京: 中国铁道出版社, 2011.

第八章 大学生就业能力的培养

学习目标

1. 掌握学习能力的内涵，树立新的学习理念。
2. 掌握职业能力的内涵，培养和发展职业能力。
3. 掌握职业素质的内涵，在实践中培养职业素质。

导入案例

大学生，你们到底缺少什么？

1991年出生的梁博，本科所读专业是“金融工程”。当初他选择这个专业，是因为身边很多人都持有这样一种似乎非常可信的观点：中国经济飞速发展，已经和国际接轨，金融工程这一新兴学科将来会大有用武之地！在大学的那几年里，他对未来充满希望。大二时，梁博就开始尝试做一些兼职，比如在饭店做服务员、在大街上发传单、在路边摆摊卖小饰品……那时候的工作都很短暂，具有临时性，而且基本上都属于“体力劳动”的范畴，工作性质与专业无关，只是想利用这些兼职去锻炼一下自己。

大学毕业后，梁博经与父母商议，怀着梦想的他孤身一人来到了青岛。和许多初出茅庐的大学毕业生一样，他从网上查阅了一大堆关于面试的指南和技巧，然后花了两千多元人民币从附近的商场买了一套颇为正式的西装和两件白衬衫，还精心地理了发。为了不显得“社会气”和“学生气”，他听从朋友的建议，选择了中规中矩的“板寸”发型。终于，四天后，他接到了一家证券公司的电话。

到了面试的那一天，忐忑不安的梁博走进了证券公司的人力资源部。终于轮到他了，他紧张地走进面试办公室，面试官看到梁博进来，一边摆放资料一边说“坐吧”。梁博刚坐下，这时面试官又说道：“你的简历！”梁博慌乱地从自己的公文包中将已打印好的简历拿了出来，然后尽量让自己保持恭敬的姿态，将它交给桌子后面的面试官。面试官粗略地扫了两眼他的简历，又似乎是随意地说了一句：“应届毕业生，没什么经验吧？”

梁博沉吟了好一会儿，然后壮着胆子说：“我虽然没有什么经验，可是经验是可以通过学习不断积累的……”

面试官把简历扔在桌子上，盯着梁博的眼睛，问：“大学期间有什么工作经验？”

梁博急忙回答：“做过不少兼职，在饭店、超市等地方工作过。”

面试官风轻云淡地笑了笑：“在饭店？给人刷盘子？”面试官又拿起简历看了看，

说：“我看你的简历上写的，大学期间根本就没有做过相关工作，除了服务生还是服务生，我感觉你对这份工作和这个领域的了解不会很多。”她最后说：“小伙子先回去，简历留着，我们部门再综合考虑一下，需要的话再跟你联系。”梁博“哦”了一声，甚至没有想起说一声“再见”就走出了办公室。当然，一连等了四天，都没有等来那家公司的电话，梁博终于死心了。

之后的一周，他又接到三家金融公司的面试邀请。前两家公司待遇不错，基本月薪 4500 元人民币，可和前面的公司一样，他们不要没有工作经验的新人。他走到第三家公司的楼下，徘徊了足足 20 分钟，最终没有走进去。当梁博拿定主意选择放弃这次面试时，甚至有一种劫后重生的感觉。他不敢再去面试了，因为他不想再听到别人对他辛苦四年学习的专业的否定。他认为，这些陌生人对他所学专业的否定，就是对他这个人的否定，这种判定十分不负责任，片面、武断、残忍、可恶……已经完全超出了他的心理承受范围，他甚至开始憎恶那些公司和面试官。之后，再有公司给他打电话，他也都一概置之不理，他觉得用不理睬来对待他们是十分有力的还击，是在表明自己的“态度”。

因为没有再继续找工作，所以眼看着自己从家里带来的钱越来越少，他决定不再混天度日。于是，他找到一家看上去规模还可以的饭店，向经理递交了自己的简历。然而，饭店经理根本就没看他精心准备的简历，随手将那张纸往办公桌上一扔，打量了一下他，爽快地说：“现在就上班吧！”于是，梁博“重操旧业”了。

一年后，梁博辞职，离开饭店，在青岛魂不守舍地待了两天。然后特别想家，于是他给家里打了个电话。妈妈说：“想家就回来吧！”

而且，这一回来，就再也没有“回去”。

啃老……

（资料来源：张小洪．就业季 [M]．西安：太白文艺出版社，2016：8-48.）

就业能力是一种与职业相关的综合能力。国内通常将大学生就业能力定义为：大学毕业生在校期间通过专业知识及相关知识的学习积累和对自身潜能的开发，而获得的能够实现自己就业目标和理想，满足社会需求，在社会生活中实现自我价值的本领。包括获得工作、维持工作及获得晋升，是个人长期的职业发展能力。

首先，就业能力是一系列能够适应就业的素质群，它不是某种单项素质，而是包括知识、技能、态度、个性、心理承受力等的综合素质。其次，它可以通过学习和素质的开发而形成，是一种可以塑造和培养的能力。最后，它是一种与职业相关的能力，能否适应职业和就业的竞争是衡量这种能力的标准。

大学生就业能力包括三个层次。第一个层次是基础能力，是指就业者必须具备的一些共同的基本工作能力。包括适应社会能力、人际交往能力、组织管理能力、团队协作能力、外语和计算机运用能力，以及从事实际工作必需的思想素质和心理素质等。

其中，一个人的适应社会的能力是其素质和能力的综合反映，是大学生作为社会人、企业人应该具备的基本素质，是用人单位挑选大学生的首要标准。第二个层次是专业能力，是指大学生经过专业训练，全面系统地掌握本学科、本专业的基本理论和方法，并能够运用它指导实践的能力。包括学习能力、分析问题解决问题的能力、实践动手能力、创新能力等。它是大学生可持续发展的基础，也是用人单位挑选大学生的关键标准。第三个层次是差异性能力，是指学生个体所掌握的通用的、可迁移的，适用于不同职业领域的特殊能力。遵循“斜木桶原理”，大学生个性成才是主动适应就业市场的需要，也是提高就业竞争力的需要和策略，是大学生就业核心竞争力之所在。在三个层次的能力中，基础能力是前提，只有具有一定的基础能力，就业才有可能性；专业能力是关键，只有具有一定的专业能力，就业才有可比性；差异性能力是核心，只有具有差异性能力，就业才有竞争力。

对于大学生而言，基础能力、专业能力主要通过学习能力的提升而获得和加强，差异性能力则通过职业能力和职业素质表现出来。

第一节 大学生学习能力的培养

现代教育的特征之一是终身教育，终身教育的实现首先是以终身学习为前提的。面对瞬息万变的社会挑战，每个人要生存就要学习，理想的一生就是不断学习的一生。美国未来学家阿尔温·托夫勒指出：“未来的文盲，不再是不识字的人，而是没有学会怎样学习的人。”高等教育为社会培养各类高级专门人才，学生毕业后绝大多数都要在社会各个领域从事与自己专业相关的职业活动，并需要不断地深入学习和提高，为社会服务。因此，大学生的学习任务不仅仅是学会书本知识，更重要的是学会怎样学习，培养自己的创造能力。大学生应该把自己学习能力的培养放在重要的地位。

一、学习能力的内涵

大学生的学习能力是指大学生围绕一个学习目标，在实践中综合驾驭各种学习方法和手段，深化和完善对现实世界的认识，掌握知识，创新知识，并能学为所用，从而影响和推动社会发展的能力。学习能力是大学生能力中最根本、最核心的能力，也是大学生实践能力和创新能力的基础与保障。

学习能力是一种适应一定学习活动的能力，是一种综合能力，内容非常丰富，结构十分严谨。学习能力的高低，直接影响到掌握知识的数量和质量。学习能力主要包括组织学习活动的 ability、获取知识的能力、运用知识的能力，以及伴随学习过程而发生的观察、记忆、思维等智力技能。

（一）组织学习活动的 ability

组织学习活动的 ability 是指学生在课内外的知识学习、动作技能学习、心智技能学

习和社会生活规范学习的活动中,组织个人或集体进行学习的能力。它包括明确学习目标、确定学习任务、制订学习计划的能力,选择适宜学习方法的能力,以及自我考核、自我评价和自我调节的能力。

(二) 获取知识的能力

获取知识的能力是指学生在学习中能够很好地理解、消化、吸收所学知识,善于通过有效方法和途径寻找有关知识,而不断完善自己认知结构的能力。获取知识的能力包括阅读能力、听记能力和搜集使用资料的能力。获取知识的能力是学习能力的重点和关键。

(三) 运用知识的能力

大学掌握知识的目的在于运用。运用知识的能力就是学生能够把所掌握的知识在学习、日常生活甚至今后的就业工作中加以灵活、有效运用的能力。运用知识的能力包括表达能力、实际操作能力、解决问题的能力和创新能力。运用知识的能力是学习能力的升华和归宿。

(四) 智力技能

在学生的整个学习过程中,始终伴随着智力活动。心理学专家认为,智力是各种认知能力的有机结合,它包含观察力、记忆力、注意力、思维力、想象力。对于学习能力来说,观察、记忆、思维是它的智力技能,智力技能是学习能力的灵魂。

二、大学生学习能力的表现

大学生学习能力主要表现在学习目标、学习策略和学习策略迁移三个方面。

(一) 学习目标

学习目标是学习活动所期望的结果,也可以说是学习的出发点。目标明确是学习活动取得成功的必要条件。“一个会学习的人,往往是善于确定学习目标的人。”学习目标的提出首先要有长远的规划,据此制订切实可行的近期和中期目标,再由近期目标制订具体的学习计划,同时还要能够对影响计划执行的各种因素进行分析思考,并根据实际情况及时灵活地修正或调整计划。注意学习目标的确定要恰当,目标过高会感到力不从心、望而却步,目标过低则不能激发学习的动力。

(二) 学习策略

学习策略主要由学习方法和学习的调控方式组成。

(1) 学习方法分为演绎法和归纳法两大类。演绎法的模式为设疑引学、释疑解难、应用巩固;归纳法的模式为搜集典型例证、分析综合提出假设、概括结论或验证理论、应用练习及反馈评估。学习方式分为线性式和分支式。线性式以教材或主要参考书为

主,按章节顺序承上启下地理解内容并解答问题,一个单元学完后再转入下一单元;分支式在同一单元中对问题进行归类,同类问题解决后再转入另一类问题,还可采用多种资料参照的方法学习。这两种学习方式都体现了循序渐进的原则。另外,注意学习过程中要善于抓住重点,对难点要多找参考资料,互相印证。为了培养并训练创新思维,在解答习题时,要自觉地进行一题多联、一题多解。有的问题还可用反证法或假设法验证,以训练逆向思维及形象思维。

(2)学习的调控方式是指根据各种内在及外在的不同因素,适时地选择恰当的学习方法,以达到特定的学习目标。在学习过程中要能自觉地检查学习进程及学习效果,及时调整学习行为。当学习效果不佳时,要立即修正、补救或更新学习的方式、方法。

(三) 学习策略迁移

学习策略迁移能力是指学生把在一种学习情景或学科中行之有效的学习方法适时地迁移到另一种相似的学习情景或学科中去的能力。这是学生能够触类旁通、举一反三地快速学习的重要条件,也是学生把学到的知识、技术向能力转化的重要途径。

三、树立新的学习理念

(一) 自主学习理念

“自主学习”指学习主体能主导自己的学习,它是在学习目标、过程及效果等诸多方面进行自我设计、自我管理、自我调节、自我检测、自我评价和自我转化的主动建构过程。根据这一定义,大学生作为学习主体,具备以下4项能力是其开展自主学习的前提和基础。

(1)学习目标的自我设计能力。要求大学生能够根据自己的基础条件,准确把握自己的学习兴趣、发展方向,进而正确设计自己的学习目标。

(2)学习过程的自我管理能力和学习节奏的自我调节能力。要求大学生能够根据自己的学习目标,对学习过程进行有效的自我管理,对学习节奏进行合理的调节和安排。

(3)学习效果的自我检测能力和自我评价能力。要求大学生能够客观地评价其在每个阶段的学习效果和学习效率。

(4)对所学知识的自我转化能力。要求大学生能够把所学到的各种知识融会贯通,并且能够转化到与其学习目标相一致的方向上来。

(二) 全面学习理念

全面学习是指学习的内容和对象要全面而广泛。近年来,受到应试教育的影响,“学会数理化,走遍天下都不怕”的理念深入人心。当哲学、文学、伦理等学科不再成为谋

生的必备手段时,就被学习者和教育者从学习内容中有意无意地清除。学生学习的内容不仅单一、单调,而且纯粹地以升学考试的内容为根本,基础教育中教学内容的片面化现象愈演愈烈,这样的情况是非常不利于学生成才和成长的。进入大学后,大学生要突破应试教育观念的影响,树立起“全面学习”的理念。除了认真学好本专业的各种课程,也要广泛地接触其他学科,开阔眼界,优化自身知识结构,不断学习新知识、新本领,努力成为未来社会真正有用的人才。

(三) 创新学习的理念

19 世纪德国教育家第斯多惠说:“一个差的教师奉献真理,一个好的教师教人发现真理。”改革传统的学习方式,进行创造性思维是培养学习能力的有效办法。

1. 创新型人才的基本素质

纵观古今中外具有突出贡献的成功人士,我们会看到大凡创新型人才都具有如下特点:①具有深厚而广博的知识;②具有坚定的信念,目标明确,态度积极;③具有活跃而敏捷的思维;④具有顽强的毅力和百折不挠、锲而不舍的精神;⑤具有较强的演绎推理能力;⑥具有较好的总结、交流、合作及自我发展的能力;⑦具有创新意识,不甘平庸,立意超群。

当然,并不是每个创新型人才都必须如此完美无缺,但这些基本特征不同程度的表现构成了创新型人才鲜明而共同的特征。这些基本素质决定了他们对人类社会进步产生着非同一般的作用,并各具特色地体现着自己特殊的价值。

2. 创新型人才的学习能力要素

通过逻辑和实践分析,我们将创新型人才的学习能力要素概括为以下 7 点:①思维能力;②实践能力;③综合能力;④记忆能力;⑤交流能力;⑥发展能力(包括自我激励、自我控制、总结、改进、提高等能力);⑦联想能力。

(四) 终身学习的理念

1970 年,联合国教科文组织成立的国际教育发展委员会对 23 个国家的教育进行了考察,并对 70 多篇关于世界教育形势和改革的论文进行了研究,起草了报告《学会生存》。该报告阐述了经济科技发展和市场竞争对个体智力、技能的挑战,并鲜明地提出“终身教育是有效的对策”的观点,在全世界引起了强烈的反响。

美国联邦政府在 1978 年提出的终身学习计划(Life long Learning Project)中指出:“终身学习是个体在一生中持续发展其知识、技巧和态度的过程。”换句话说,终身学习是指在人一生的发展过程中,或从工作或从生活或从休闲中学习,每个人都必须透过各种形式的学习活动来促进终身的成长。

1994 年 11 月在意大利罗马举行的“首届世界终身学习会议”指出:“终身学习是 21 世纪的生存概念”,认为人们如果没有终身学习的概念,那么就难以在 21 世纪生存;

21 世纪将会是“学习社会”，只有不断学习才能适应技术革命和社会竞争的需要。

所谓终身学习能力，不仅表现在学生走进社会后具备获得新知识的能力，而且表现在对文献、资料过硬的查阅和检索能力，对信息的搜集和处理能力，对中外文较强的阅读能力和语言交流能力，敏锐的逻辑思辨能力等。而目前，求职者真正具备这些能力的还为数不多。在急剧变化的社会现实中，很多人要么表现出迟钝、被动，要么不知道该如何面对。因此，终身学习能力是求职者离开学校走向社会后的基本生存能力，是个人职业能力的重要组成部分。

四、大学生学习能力培养的途径

（一）关注学习能力

关注学习能力是建设创新型国家和学习型社会的必然要求。在大学生们的学习能力、实践能力和创新能力这三种能力中，学习能力是最基本的能力，是实践能力和创新能力的基础。同时，高等教育作为基础教育是通向终身学习的重要阶段，大学学习作为终身学习的重要基础和新的起点，大学生学习能力特别是终身学习能力和创新学习能力的培养就显得更为重要和紧迫。培养有较强学习能力和创新能力的高级人才，是建设学习型社会和创新型国家的重要基础与前提。

（二）提高学习能力

提高学习能力是深化学习改革的必然结果。大学生学习能力的结构可以从知识的获得与应用能力、学习过程自我监控能力、学习资源的管理与应用能力这三个维度进行概括。大学生学习能力的这三个维度又可进一步划分为若干二级维度：知识获得与应用能力维度有 3 个二级维度，即知识记忆能力、知识理解能力和知识应用能力；学习过程自我监控能力维度有 4 个二级维度，即学习目标设置能力、方法选择与调节能力、学习计划执行控制能力和学习反思与总结能力；学习资源管理与应用能力维度有 5 个二级维度，即学习时间管理能力、学习环境管理能力、信息资源应用能力、学习动力管理能力和学习行为管理能力。这样，从学会学习的角度，可以建构一个相对完整的大学生学习能力体系。

当前大学生的学习能力不是很理想，知识获得与应用能力、学习过程自我监控能力、学习资源管理与应用能力都处于中等水平，仍有很大的发展空间。因此，如何让大学生“学会学习”就成为高等教育改革所面临的一个重要课题。

（三）叩问学习能力

叩问学习能力是指从多重视角去考察与探索学习创新之路，追溯学习思想的历史渊源，挖掘学习能力的广阔内涵。叩问学习能力可以通过不同的视角考察学习能力的不同侧面，不仅可加深对学习能力的理解，而且能拓宽学习改革与创新的思路。

知识链接

有时候“太勤奋”也是一种“病”！

2004 年，13 岁的马格努斯·卡尔森（图 8.1 左）与传奇天才加里·卡斯帕罗夫在“雷克雅维克快棋赛”赛场上对弈。赛场时间紧迫，步步惊心，但卡尔森却离开棋盘，到一边晃悠去了。最后，乱了阵脚のカスパロフ与卡尔森打成平手，没能完胜这个年轻的棋坛新秀。卡尔森继而成为史上最年轻的顶级棋手。卡尔森在比赛时到处晃悠的行为，不仅是一种心理游戏，而且更是一种学习策略——思维转换。



图 8.1 马格努斯·卡尔森对战传奇天才加里·卡斯帕罗夫

自 21 世纪初以来，神经学家对大脑中两种思维模式（即注意力高度集中的状态和更加放松的休息状态）间的互相切换取得了研究上的长足进步。这两种思维模式基于不同的神经网络模型，我们将其分别称为专注模式和发散模式，它们对学习都非常重要。在我们的日常活动中，大脑会频繁地在两种模式之间不停切换。尽管在意识清醒的状态下，我们无法同时处于两种思维模式之中，但对有些我们并不太关注的事情，发散模式确实能悄悄地在后台处理。有时，突然恍神就是发散模式的体现。

专注模式下的思维活动对数学和科学的学习必不可少。它是利用理性、连贯、分解的途径直接解决问题的一种模式。专注模式与大脑前额叶皮层（位置在脑门正后方）集中注意力的能力相关。当我们把注意力集中到某样东西上时，就会开启专注模式。我们可以把专注模式想象为手电筒发出的光——打开开关，富有穿透力的光柱就会打在我们关注的目标上。

发散模式对于学习数学和科学同样必不可少。如果我们在一个问题上挣扎了许久而得不到思路，那么发散模式会冷不防地提供一个新点悟。同时，它也与宏观视角相关联。当我们放松注意力，任由思维漫步时，发散模式思维就会出现。松弛状态让大脑的不同区域得到相互联络的机会，并反馈给我们宝贵的灵感。与专注模式不同，发散模式看起来与任何一个特定脑区的关系都不太密切，它更像是“弥散”于整个大脑中。通常，

专注模式生成初步思路之后，发散模式的灵感才源源不断地涌现。

据证实，在面对一个困难的问题时，我们必须先要用专注模式奋斗一阵子，投入艰苦的努力。有趣的是，发散模式也常常是解决问题不可或缺的一部分，尤其是在题目艰涩难懂时。不过，只要我们有意识地处于集中状态，发散模式就会被屏蔽。

对于大多数人来说，只要转换一下心情，花上一点儿时间，就能自然地专注模式转换到发散模式。创造力研究专家霍华德·格鲁伯提到过一种 3B 方法——睡觉 (Bed)、洗澡 (Bath)、坐公交 (Bus)，三者任选其一即可。所以，当我们写论文、为学校项目想点子或是尝试解决一个困难的数学题时，越是冥思苦想，越是无法获得有意思的想法或点子，这时我们可以去散个步、打个盹，或是去健身房，或是做点占用大脑其他部分的事情，关键在于去做点别的事情，直到大脑意识自然地忘掉之前的问题，然后所有问题很可能就在不经意间解决了。

(资料来源：芭芭拉·奥克利. 学习之道[M]. 北京：机械工业出版社，2016: 52-65.)

第二节 大学生职业能力的培养

一、职业能力的内涵

(一) 职业能力的含义

众所周知，要从事一项职业，必须具备该职业所需要的能力，能力是一个人择业的“筹码”。从心理学的角度讲，能力是指完成一定活动的本领，它包括完成活动的具体方式及顺利完成活动所必需的心理特征。而职业作为一种重要而又复杂的社会活动，需要从业者具有一定的本领，具备必要的生理、心理条件，这就是职业能力。

(二) 职业能力的要素

一个人的职业能力是由体力、智力、知识、技能这 4 个要素构成的。

(1) 体力。体力是人的身体素质，包括人体生理结构（如身高、臂长）、人体运动功能（如力量、速度、反应）、人体对劳动的承受能力，以及消除疲劳恢复体力的能力。

(2) 智力。智力是人们认识客观事物、运用知识解决问题的能力。心理学指出，智力的因素包括感知力、记忆力、思维力、想象力等。

(3) 知识。知识是人们通过学习和实践所掌握的有关职业活动的理论和经验。对于每种职业来说，知识又可以包括一般知识和专业职业理论知识两个方面。

(4) 技能。技能是人们经过训练而熟练化、规范化的动作系列或思维系列，是从事具体职业活动的本领。

从能力测量的角度看，职业能力又可以分为一般能力和特殊能力。一般能力即智力，特殊能力是某种职业活动所必需的，如语言能力、空间判断力、形态知觉力、动作协调能力、手的灵巧度、眼手足配合、辨色能力等。

（三）职业能力的结构

上述职业能力各个要素的结合，构成人的职业能力。我们从职业的 4 个基本要素的角度出发，通过对不同职业的比较可以发现，各类职业活动所运用的体力、智力、知识、技能的成分各不相同，即职业能力具有结构上的差别。

个人的职业能力结构如图 8.2 所示。

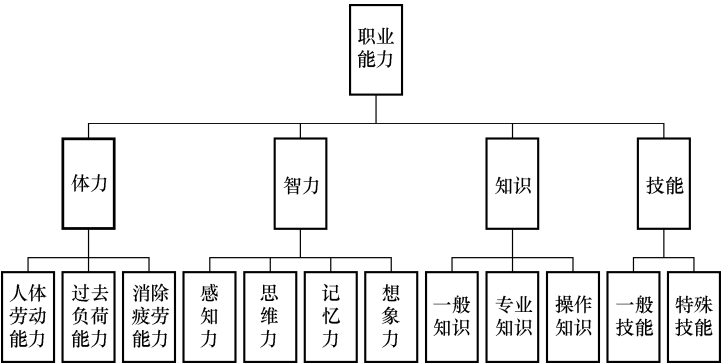


图 8.2 个人的职业能力结构

（四）职业能力的类型

根据每种职业对其特殊能力的要求，又可以将职业能力划分为 6 种类型，如表 8.1 所示。

表 8.1 职业能力的类型

| 职业能力类型 | 特 点 | 职 业 |
|----------|--|--|
| 实用型（操作型） | 以操作能力为主的职业能力，能够切实可行地解决工作及其他方面问题，重视实际利益，但缺乏社交能力 | 技能性职业：技工、修理工、农民等。技术性职业：摄影师、制图员、计算机录入员等 |
| 研究型（科研型） | 运用资料查询、社会调查及试验等手段，进行革新、发明、创造的综合能力，以创造能力为核心，重视客观的数据，但缺乏领导能力 | 科研人员、教师、工程师等 |
| 企业型（管理型） | 综合运用计划、组织、指挥、协调与控制等能力，具有冒险、野心、独断、乐观的人格特征，核心能力是决策能力 | 政府官员、企业领导、销售人员等 |
| 社会型（教育型） | 关心社会问题，具有了解和教导别人的能力，重视人际关系 | 教育工作者：教师、保育员等。社会工作者：咨询人员、公关人员等 |
| 艺术型 | 运用艺术方法和技巧反映社会生活，塑造典型艺术形象的能力，自觉、创意、不墨守成规、重视对美的追求，不善于事务性工作 | 演员、作家、画家、音乐指挥家等 |
| 事务型（服务型） | 包括敏锐的社会知觉能力和洞察顾客心理、满足职业需要的能力，重视商业上和经济上的成就 | 服务业的从业者 |

二、职业能力形成的条件

职业能力的形成是一个长期的过程，通常要经过相当长时间的学习及参加一定的实践活动才能完成。人的职业能力的形成，需要具备以下条件。

(1) 先天的条件。每个人的差异是非常大的。有的人“力可拔山”，有的人却“手无缚鸡之力”；有的人机智伶俐，有的人却愚笨痴呆。实际上，我们所说的“先天”条件，是指人的职业劳动能力的自然生理基础。它不仅是父母遗传因素和出生前在母体内部发育所导致的先天体质，而且包括出生后父母养育的营养水平、生活条件和其他早期发育环境的影响。

(2) 后天的教育训练。教育训练包括文化基础教育、专业性教育和职业性教育、职业技能培训。人的教育培训途径包括学校（正规学校和业余学校）、家庭、社区、工作单位及自学，其中最重要的途径是正规教育。衡量一个人的职业能力水平，往往最注重反映其受教育等级程度的学历水平和专业职业教育门类。

人的主观能动性、自觉性，在教育训练中起着重要作用。一个人若具有较强的自觉性，则有可能通过教育大大提高自身素质，从而成为某种职业的行家里手、出色人才。

(3) 职业活动实践。职业活动可以使人的职业能力得到检验并得以确立和进一步积累，这也是影响人的职业劳动能力的一个重要方面。在经济竞争激烈、技术进步迅速的情况下，许多用人单位在雇用员工时，非常重视其实践能力，会优先录用具有从业经验者。

人的智力、能力，究竟是先天决定的还是后天造就的？古往今来，许许多多的学者在这一问题上有着诸多的看法。现代科学认为，先天条件与后天影响都是制约人的职业能力形成、发展和提高的重要因素，都是不可或缺的。

对于二者影响程度大小的比较，目前人们基本上已经取得共识，认为后天因素，尤其是教育与培训，对一个人的素质和职业劳动能力影响更为重要。因此，抓好教育与培训，是提高人的能力、提高劳动者素质、推动经济社会发展的重要措施。

三、职业能力的培养与发展

（一）影响求职者能力的因素

从职业发展的角度看，影响求职者能力的因素主要包括天赋素质、教育、兴趣和性格、社会实践、社会环境等。

(1) 天赋素质。天赋素质是人与生俱来的某些生理特征，是能力发展的硬件设施和自然前提。但天赋素质不是能力本身，也不是现实能力的决定因素。求职者能力的形成与发展还有赖于后天的学习和环境的影响。

(2) 教育。教育是掌握知识和技能的具体途径和方法，对求职者的能力发展起主导性作用。教育不仅能使求职者掌握知识和技能，而且能改变其思维方式，培养创造

欲和创造能力。随着科学技术的发展,已有的知识和技能会被逐渐淘汰或显得不够,求职者必须做好接受再教育或职业培训的准备,以便更新知识体系,获取新的劳动技能。

(3) 兴趣和性格。兴趣和性格与求职者的能力发展也密切相关,它们决定求职者的能力倾向,是形成能力差异的因素。求职者可以有意识地培养一些兴趣,减少性格中不理想的成分,以适应工作的需要,完善自我。

(4) 社会实践。求职者的能力是在社会实践活动中形成和发展起来的。社会实践对各种特殊能力的发展起着检验和制约的作用。求职者的不同工作制约着职业能力的发展方向,而不同的社会实践活动也向求职者提出了不同的要求。求职者的能力正是在不断突破障碍、解决问题的过程中发展和提高的。

(5) 社会环境。求职者能力的发展同样受社会客观环境的制约,这是因为社会制度本身具有激励和约束两方面的作用。求职者能力的发展方向如果与社会的激励方向一致,那么发展速度就会比较快,并受到援助与尊重,也容易获得符合能力发展方向的工作;反之,就会成为社会的约束因素,很难实现个人的发展。

(二) 培养职业能力的方式与途径

大学生的职业能力如同知识的掌握一样,要靠平常学习生活中的自觉培养和实践锻炼来提高。就共性而言,获取和培养职业能力的方式与途径主要有以下4个方面。

1. 积累知识

我们无法想象一个知识贫乏的人能拥有超群的能力,离开了知识的积累,能力就会成为“无源之水”。因此大学生在校期间,一定要注意拓宽自己的知识面,勤奋学习,不耻下问,正如王充所说“智能之事,不学不成,不问不知”。一个人才能的大小,首先取决于掌握知识的多寡、深浅和完善程度。这是因为知识是构成才能的元素或细胞。但需要说明的是,才能并不是知识的简单堆积,而是知识的结晶。这里的“结晶”,包含对知识的提炼、改造和制作,包含质的变化。怎样才能做到这一步呢?除了要掌握知识,还需要有科学的思维方法和熟练的技能技巧。这里的思维方法和技能技巧也属于知识的范畴,即在某些方面拥有丰富的知识,并掌握科学的思维方法对这些知识进行加工,创造性地运用。掌握的知识越丰富、越精深、越完善,加工和运用知识的思维方法越正确、越先进,实现创造的技能技巧越熟练、越精湛,能力也就越优异、越高超、越卓绝,也就是说其能力超群。

2. 勤于实践

能力是在实践过程中培养形成并在实践过程中表现出来的,因此实践是培养能力的重要途径。例如,一个人要想圆满地表达自己的观点、思想和情感,就得善于在公众场合演讲或具有写作的有关才能,否则只能变为空想,而演讲和写作就是一个实践过程;一个人要想具有组织管理能力,就得积极主动地、有意识地去组织一些活动,参加一些社团活动,并在有条件的情况下参与一些社会工作,这些实践活动都会使其组织管理能

力得到明显的提高。学校当然不同于社会,实践的形式还是比较单一的。但只要积极参与,就会有很多收获。比如,南京大学的学生搞义务家教、当清洁工保洁员、参加社区服务等,不仅陶冶了大学生的情操,而且促进了他们各方面能力的提升。

3. 发展兴趣

兴趣对培养能力也相当重要。古今中外许多著名的科学家、文学家、艺术家,都是在强烈的兴趣驱动下取得事业成功的。例如,英国著名女科学家古道尔从小喜欢生物,并对黑猩猩产生了强烈的兴趣,于是她不畏艰险,只身进入热带森林与黑猩猩一起生活了十年,掌握了极其宝贵的第一手资料,为揭开黑猩猩的秘密做出了贡献。又如达尔文,起初因对医学、数学、神学不感兴趣,曾变为“慢班”的学生,但他对打猎、旅行、搜集标本却兴趣盎然,这些兴趣促使他后来成为非常著名的生物学家。杨振宁博士在总结科学家的成功之路时说:“成功的秘诀是兴趣。”因此,大学生要围绕所学专业来发展自己的兴趣爱好,并以这些兴趣为契机,加强相关知识的学习和积累,注意发展自己的优势能力。

4. 超越自我

作为一名求职者,要注意发展自己的优势能力,但仅有优势能力是不够的,还必须对前面列出的几种基本能力都有所拓展。这就要求在注意发展兴趣能力的同时,超越自我,全面发展自己的其他实践能力。这是今后生存的需要,也是发展的需要。现代社会的多维竞争增加了单一能力持有者的生存难度,同时也增加了企业的生存危机感,因此,不管是否是兴趣之所在,都必须注意锻炼自己的各项基本能力。

(三) 职业能力的发展趋势

职业能力在形成后,随着时间的变化和内外部条件的变化,也会发生一定的变化,其变化的趋势有以下三种情况。

(1) 强化。人们通过长期特定职业的劳动,会积累丰富的经验;通过各种形式的学习,会掌握广泛深入的理论知识,这能够使人的职业能力大大增强。

(2) 弱化。弱化又分为相对弱化和绝对弱化两种类型。相对弱化是指在人的能力不变的条件下,由于客观物质条件的变化——如设备更新、工艺技术难度增加,导致职业能力相对下降;绝对弱化是指人们自身条件的变化所导致的职业能力下降。

(3) 转化。转化即职业能力方向发生转移。这种转移往往以原有的职业能力为基础,转移到与其相似、相关联、相交叉的职业方面。这种转化形成以后,原有职业能力可能减退、可能维持,也可能得到强化,形成“一专多能”的更高等级的职业能力。

第三节 大学生职业素质的培养

一个人对职业的适应与不适应,主要取决于其职业素质能否达到职业要求。不同

的职业对个体会产生的不同素质要求。

职业素质是指劳动者在一定的生理和心理条件的基础上,通过教育、劳动实践和自我修养等途径而形成和发展起来的在职业活动中发挥重要作用的内在基本品质。职业素质是从事职业活动所必须具备的素养、品质和能力,它具有专业性、稳定性、内在性、整体性、发展性的特征。职业素质由思想政治素质、职业道德素质、科学文化素质、专业技能素质、身心素质构成。职业素质主要体现在职业基本素质、职业专业素质、职业创新素质三个方面。

一、职业素质的构成要素

大学生职业素质是大学生在学习过程中逐渐建立起来的从事相应工作所应具备的综合素质结构,包括政治素质、思想素质、职业道德、职业心理等相互联系而成的综合系统。

某高校毕业生就业指导中心曾对国内 150 多家国有大中型企事业单位、民营及高新技术企业、三资企业的人力资源部门和部分高校进行过问卷调查。调查结果显示,在最短时间内认同企业文化、对企业忠诚并有团队归属感、个人综合素质好、有敬业精神和职业素质、有专业技术能力、沟通能力强并有亲和力、有团队精神和协作能力、带着激情去工作这八类素质的大学生,更容易得到用人单位的青睐。归纳一下,多数用人单位对大学生的职业素质构成及其要求如下。

1. 政治素质是大学生职业素质的前提

政治素质主要是指大学生的政治观点立场、政治态度、民主意识和法制意识。大学生的政治素质水平决定了大学生的其他职业素质为谁服务的问题。事实上,无论是在机关事业单位,还是在国有企业、私营企业、外资企业,在工作岗位上表现突出、爱岗敬业的员工在大学学习期间,大多数在政治上也积极要求进步。在一份针对高校 2004 年及 2005 年的问卷调查中发现,现在的用人单位在选聘时,较之以前更看重学生的政治素质是否过硬。调查显示,超过 80%的用人单位希望招聘的毕业生思想进步,向党组织靠拢或已加入中国共产党。因为在用人单位看来,这样的学生思想成熟、成绩优良、认识和分析问题的能力、自律能力都比较强,而且具有奉献精神。

2. 思想素质是大学生职业素质的基础

思想素质包括职业理想、职业价值观等。职业理想是指大学生根据社会发展和个人需要,对未来所从事的职业和可能取得的成就的向往和追求。职业价值观是指大学生认识和评价自己的职业选择、职业发展等实践活动在满足自身和社会需要上的作用和贡献时,所持有的标准。

根据马斯洛需求层次理论,人的需要分为生理需要、安全需要、友爱和归属需要、受尊敬需要、自我实现需要。如果将这个需求层次理论引入大学生对职业的追求过程中,那么大学生对职业的追求也有渐近五个层次。最低层次就是把职业等同于谋生

的手段,是为了生存而需要的工作岗位。第二层次是在满足生存需要的基础上,希望职业能符合满足安全的标准。第三层次是在职业发展过程中,能良好的人际关系和舒适的工作环境。第四层次是在职业发展中能取得一定的成就,能受到他人的尊敬。第五层次是把职业当作事业追求,职业是实现个人人生价值的场所。

这里,马斯洛需求层次理论虽然强调人的创造性潜能的发挥及人的自我实现,但却没有把自我实现与社会需要有机地联系起来。因此,在我们的职业指导中,还应当通过思想政治教育,提倡将个人的自我实现与社会需要结合起来,使学生把职业视为履行社会责任、为他人和社会服务的天地,并把它作为追求职业理想的最高层次。马克思认为:“在选择职业时,我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。不应认为这两种利益是敌对的、相互冲突的,一种利益必须消灭另一种的。人类的天性本来就是这样的,人们只有为同时代人的完美、为他们的幸福而工作,才能使自己也达到完美。”因此,大学生的职业价值观应当以个人职业的发展对社会贡献的大小为标准,个人的职业理想应该是与社会理想一致的,不能只把职业作为谋生的一种手段,应该与个人的人生理想结合起来,与社会理想结合起来。

3. 职业道德是大学生职业素质的基本要求

职业道德是指从业人员在一定的职业活动中应当遵循的、具有一定职业特征的道德准则和规范的总和。职业道德是与人的职业角色行为和责任相联系的一种高度社会化的角色道德,是社会主义道德体系中的一个有特色、有代表性的起中坚作用的道德层面。不同的职业和岗位,职业道德的内涵和要求不同,它是大学生确立职业信念、调整职业行为、追求职业理想的根本保证。职业道德的内容广泛,主要包括职业义务、职业良心、职业荣誉、职业信誉、职业公正等,体现为爱岗敬业、具有奉献精神、有职业荣誉感、职业操守良好等。比如,国际知名企业微软公司的用人标准中,尤其看重人才的职业道德,应聘者都要经过严格的面试,以考核他的诚信。

4. 职业心理是大学生职业素质的保障

职业心理是指人们在从事特定职业时所必须具备的特殊心理特质,包括情感、性格、气质、兴趣等。不同的职业,对性格、气质有不同的要求。“人格-职业类型匹配论”就运用心理学的理论来指导咨询者选择职业。“人格-职业类型匹配论”现在普遍运用于我国的职业指导中。职业心理要求与个人所具有的心理特征的吻合度,是职业指导师指导择业者选择职业时的基本依据之一,其中兴趣是影响职业发展的重要因素。曾有一批专家对 3000 家公司进行了仔细研究,以了解公司员工在新形势下应当具备的最重要的素质是什么。专家们给出的选项包括计算机技能、专业技术能力等因素,但调查结果却表明,排在第一位的是员工对工作的兴趣和热情。因为,对职业的兴趣可以激发人们的潜能,促使人们积极探究职业,对职业活动表现出肯定态度。只有对职业有兴趣,才可能将这种积极性稳定而长久地保持下去。

二、职业素质的形成和发展过程

大学生职业素质的形成和发展符合马克思主义的认识论,是“认识—实践—再认识—再实践”的一个螺旋式上升过程。将认识论的基本理论运用到大学生职业素质的培养过程中,实际上就是一个“知行统一,先知后行,行则知之”的过程。

这里的“先知后行”并不是唯心主义知行观中所认为的“人的意识在前,存在在后”,而是就具体的个体而言,必须首先认识到社会需要什么样的人,必须认识到将来从事的职业需要什么样的基本素质,从而指导大学生在学习和生活中、在实践中有意识、有目的、有计划地进行职业素质的培养。而这种认识,是建立在社会实践的客观需要上的,并不是自己的主观想象,强调的是认识对实践的反作用。“行则知之”则强调实践对认识的决定作用,大学生只有在丰富的实践中才能更深刻地认识到职业发展对自身基本素质的要求。

因此,大学生职业指导中的思想政治教育承担着运用马克思主义认识论去指导学生,让学生明确职业素质的形成和发展是一个长期的过程,需要大学生坚持不懈地、有针对性地调整自己的理论学习和实践锻炼,从而指导大学生踏踏实实地、有计划地、有步骤地努力提高自己的职业素质。具体来说,大学生开展职业素质教育可以从培养以下职业意识入手。

三、大学生职业意识的培养

(1) 诚信意识与自重意识。诚实信用是市场经济主体之间相互交往的基本准则,更是各类企业聘用人才的基本要求,并且也是“为人”的立身之本。自重,则是处世理事的基本前提,只有学会自重,才能从自尊中获取信心,从“他尊”中获取先机,从“他重”中获取养分。引导学生先做人、后做事,是职业素质教育的首要目标。

(2) 团队意识与独立意识。任何一个行业和职业的工作价值的实现都离不开团队的协调运作。良好的团队意识,是任何一个集体、一个组织都必需的职业意识,而学校是培养学生团队意识的最佳场所。在强调团队意识的同时,我们还应从学生实践技能的角度强调独立意识,即独立完成团队中的某项工作任务意识和能力。

(3) 服务意识与服从意识。服务意识是现代社会的需要,各类人才都要通过服务社会大众而获取合理合法的报酬,并在服务中实现自我价值,追求成功。服从意识也是社会组织成员所必需的,是一个组织正常运作的保障,而这两种意识往往是大学生最为欠缺的,也是职业素质教育的要点。培养学生的服务意识和服从意识,可以使学生就业后少走许多弯路。

(4) 科学精神与创新精神。科学精神和创新精神,是知识经济时代下对高等技术人才的新要求,也是大学生适应未来职业要求的新变化而需要具备的素质。

(5) 奉献精神与吃苦精神。多数大学生毕业后将要到社会生产和服务的第一线工

作,成为知识与技能结合型的基层劳动者,甚至可能会与服务单位共同开始艰苦的创业之路,因此奉献精神与吃苦精神是许多企业和公司非常看重的品质。

(6) 风险意识与竞争意识。准确、及时地识别和避免风险,在竞争中求得生存和发展,是每个从业者都要面临的社会现实。而对于一直在学校这样的“象牙塔”中生活和学习的大学生来说,就业和从业后可能会遇到更为残酷的竞争与风险。因此加强这方面的教育和培养,有助于学生更好地了解和认识职业风险,从容地面对职业竞争。

(7) 事业心与责任感。共同的事业是凝聚员工力量的核心,事业心是员工们走到一起的精神大旗,而高度的责任感是成就事业的心理条件。现代企业需要那些为着共同的事业汇聚到企业大旗之下的有事业心和责任感的创业者,这也是大学生职业素质不可或缺的内容。

(8) 职业认同意识。对自己将来要从事的职业有种认同感,是大学生在校期间学好专业、毕业后热爱工作并为之奋斗的前提。我们要通过教学、社会实践、职业调研等多种方式,使学生更多地了解和认识自己毕业后要投身于其中的行业和职业,继而引入职业道德的教育、职业荣誉感的教育等,让学生产生强烈的职业认同感。

四、在实践中进行职业素质的培养

实践是实现职业素质培养的关键步骤,也是检验职业素质培养是否符合社会需要和自身实际的有效途径。在大学期间,要指导大学生根据对职业素质的认识,自觉地在学习和生活中培养自己的职业理想、职业道德、职业意识、职业心理,学习职业知识和技能,并运用已有的基本职业素质参与学校组织的一系列社会实践活动和专业实习。

课后案例

从“农家娃”到公司老总

陆东出生于湖北省的一个小乡镇,母亲身体一直不好,父亲常年在外打工。陆东凭借助学贷款、奖学金和寒暑假的各种兼职,顺利拿到了上海某大学的毕业证。毕业后的陆东做了不下 20 份工作,包括服务员、手机销售员、白酒销售员,摆过地摊、开过网店……2012 年,从一家医疗器械公司离职后,陆东觉得多年的打拼太辛苦,他需要放松一下,于是背上行囊,骑着车子开始了一段旅行。然而,细心而敏锐的陆东在这段旅行中很快就发现了商机。

陆东在河北省北部某地遇到了一个“驴友”,二人相谈甚欢。陆东得知那人是某绿色农业生物公司的,他们的主营项目是一种新兴农业——无公害阳台蔬菜。传统蔬菜种植是在田里或温室大棚内进行的,而阳台蔬菜则是将蔬菜搬到家庭住宅中,既可以将蔬菜当作花草来侍弄,又可以食用。因为种植全程完全由自己掌握,所以安全系数高。这对担忧食品质量安全问题的消费者来说,是一个不错的选择。只是,目前这

种新型产品还没有得到广泛的推广。陆东似乎看到了商机，他想将这种新兴事物推广开来，于是匆匆结束了自己的旅程，应聘到这家公司，做起了无公害阳台蔬菜的推广销售业务。

这份推销员的工作比陆东先前的任何一份工作都要辛苦，这也是他所有做过的工作中考验脚力的一个。最初，他选择向小区内的居民发放介绍无公害阳台蔬菜的宣传册。可对于忙碌的小区居民来说，他们压根没时间也没精力去看上一眼；即便停住脚步，也会对这种产品产生不少疑问。一个星期下来，陆东收获甚微。夜里，陆东拖着疲倦的身躯走回住所，他开始思考这一周以来自己所做的一切。然后，他考虑到，是不是自己的销售模式出了问题。问题在哪里呢？他冥思苦想，终于找到了原因——越是在高档的小区，住户的戒备心理就越高。这些心存戒备的高端住户很难有耐心地听他长篇大论的演讲，撒的网虽然很大，但基本上完全没有切中要害，每家每户都是蜻蜓点水，难以在小区内产生市场效应。“与其想要全部拿下，不如逐个击破，然后由一点带动全面！”

陆东最终决定先选择一部分客户作为首批阳台蔬菜种植的对象，如果这批对象获得成功，那么很可能会带动整个小区。次日，陆东敲开了第一家住户的门，这是一对老年夫妇，看样子应该是退休的教师或干部。他们看见陆东，还未等他开口，便说了句“不需要”，然后砰的一声关上了房门。陆东碰了一鼻子灰，可他并没有气馁，又敲开了第二家的房门。这家住户也是老年人，这是陆东之前已经调查过的，他曾看见一对老年夫妇走进这家。之所以选择老年人，陆东有他自己的考虑：老年人已经退休，赋闲在家，有时间和精力种些花花草草，他们才是公司产品的目标客户群，只有找到了正确的客户群，销售才能事半功倍，这是成功销售的第一步。这一次，老人没有给陆东难堪，还热情地将他请进屋，陆东向对方说明来意后，没想到老大爷对这个阳台蔬菜项目很感兴趣，他认真地听了陆东的讲解，当即决定购进种植盆、盆架及蔬菜种子若干。多日的努力总算有了初步成效，陆东很是开心。从这家出来后，陆东的步伐轻盈了很多。一个上午，陆东总共走访了十几家，有六家当面和陆东签订了订购合同，另外五家则有这方面的意向，需要陆东再度跟进。对于这五家还心存疑虑的客户，陆东觉得再找个恰当的时间给对方吃上定心丸，他针对他们的顾虑一一制订方案。比如一个住户问：会不会在签了合同、交过钱之后，你们不管不问？蔬菜长不好或长不出来，找你们推三阻四怎么办？针对这种情况，陆东当即决定先让对方交付 50% 的定金，等到他们满意再将余额付清，当然这些约束条款会出现在合同中。还有一些问题，但在陆东看来都不是问题，这些都是消费者普遍的心理，他们怕被骗。只有摸清消费者的心理才能紧紧抓住他们。陆东做到了，他的销售方式初见成效，剩余的五家住户在陆东的耐心攻势下逐一解决了。以此类推，陆东在这个高档小区里一共发展了 20% 的客户。这是一个很好的开端。

陆东正确地选择了用户群后，便将落脚点安扎在蔬菜批发市场里。他发现，通常

买菜的人都是一些上了年纪的人，他又针对此年龄段制作了许多大红大绿、颜色喜庆的画册在蔬菜批发市场里面分发。果不其然，不少老年人对无公害阳台蔬菜很感兴趣，他们本来就事情不多，而且喜欢聊天和热闹，所以更愿意停下来听陆东对他们讲解这些能够发挥自己余热的事情。结果，在蔬菜批发市场里，陆东发展的客户是小区里的三倍之多。有了这方面的经验，陆东接下来的工作更加顺利，他甚至向公司提出自己的见解并得到许可——免费用公司车辆拉着客户去蔬菜种植基地参观，甚至拉着那些潜在的客户去蔬菜基地游玩。这是销售模式的创新，即便这些潜在客户最终不能成为真正的客户，可正是他们对无公害蔬菜的了解提升了公司的知名度，无形中对公司起到了宣传作用，从而拉动了公司的效益。短短半年时间，陆东跑坏了 5 双鞋，体重减轻了 20 斤，而他也收获颇丰，不仅收入增加了，而且工作岗位也由原来的推销员升为项目推广经理。陆东似乎一下子找到了自己生活的乐趣，他利用公司蔬菜种植项目得到省政府支持的便利，申请做开心农场新项目。也就是说，他们可以发展另一类客户，将腾讯公司曾经推出的网上开心农场搬到现实生活里，这类客户可以租下一定面积的土地进行蔬菜种植，到丰收时，客户们既能体会到劳动的快乐，又能吃到自己种的真正的无公害蔬菜。如果客户工作比较忙，那么他们也可将租来的土地授权给公司种植，每到一个约定时间，公司便将这些新鲜蔬菜用物流的方式送到他们手中。让陆东没想到的是，开心农场一经推出竟然大受欢迎，尤其是得到了年轻人的喜爱。也正是因为这两次的创新给公司带来了质的飞跃，陆东的职务再度获得提拔，年纪轻轻的他一跃成为公司的副总。

（资料来源：张小洪．就业季[M]．西安：太白文艺出版社，2016: 420-535.）

本章小结

1. 大学生就业能力是大学毕业生在校期间通过专业知识及相关知识的学习积累和对自身潜能的开发，而获得的能够实现自己就业目标和理想，满足社会需求，在社会生活中实现自我价值的本领。
2. 大学生就业能力包括三个层次：第一个层次是基础能力；第二个层次是专业能力；第三个层次是差异能力。
3. 大学生的学习能力是指大学生进行学习的主客观条件的总和。主观条件是学习主体的接受能力、应用能力、扩散能力；客观条件是开展学习的物质条件，包括学习设施、学习机会和学习时间等。
4. 大学生要树立自主学习、全面学习、创新学习和终身学习的理念。
5. 一个人的职业能力是由体力、智力、知识、技能这 4 个要素构成的。
6. 培养职业能力的方式与途径是积累知识、勤于实践、发展兴趣、超载自我。
7. 职业素质是指劳动者在一定的生理和心理条件的基础上，通过教育、劳动实践和自我修养

等途径形成和发展起来的，在职业活动中发挥重要作用的内在基本品质。

8. 职业素质由思想政治素质、职业道德素质、科学文化素质、专业技能素质、身心素质构成。职业素质主要体现在职业基本素质、职业专业素质、职业创新素质三个方面。

思 考 题

1. 如何理解大学生的就业能力？
2. 大学生应树立怎样的学习理念？
3. 什么是职业能力？职业能力包括哪些要素？
4. 大学生职业素质是由哪些要素构成的？
5. 如何理解“终身学习”的理念？

参 考 文 献

- [1] 张小泱. 就业季[M]. 西安：太白文艺出版社，2016.
- [2] 芭芭拉·奥克利. 学习之道[M]. 北京：机械工业出版社，2016.
- [3] 刘瑞晶. 职业生涯规划：理论、案例与实训[M]. 北京：中国人民大学出版社，2015.
- [4] 刘万明，孙昀. 大学生职业生涯规划教程[M]. 北京：中国铁道出版社，2011.
- [5] 罗明忠. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 北京：科学出版社，2016.
- [6] 邱仲潘，叶文强，傅剑波. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：清华大学出版社，2017.

第九章 大学生职业道德的树立

学习目标

1. 掌握道德与职业道德的内涵。
2. 了解职业道德的基本规范。
3. 了解大学生树立良好职业道德的方法和途径。

导入案例

10·11 虹桥机场跑道入侵事件

2016年10月11日,东航飞行员(一名机长、两名副驾驶)同往常一样认真细致地做着飞行准备工作。当天,他们要驾驶A320飞机执行MU5643航班,由上海虹桥机场起飞,将147名旅客送往天津。

11:54,飞机在晚点了19分钟后,终于接到塔台指令,开车滑出;12:03,塔台指挥飞机进跑道36L,机组在执行完起飞前检查单后进跑道;12:04,塔台指挥320飞机:跑道36L,可以起飞。

之后,A320机组在确认跑道无障碍的情况下,执行了起飞动作。然而,就在飞机滑跑速度达到110节(200千米/小时)左右时,机长突然发现有一架A330正准备横穿36L跑道,在立即让中间座询问塔台后,机长观察并确认该A330飞机确实是在穿越跑道,此时飞机速度已达130节(240千米/小时)。

此时,东航MU5106航班(A330执飞)正载着266名旅客从北京飞抵上海,并得到空管指令穿越跑道前往航站楼停靠。在穿越36L跑道的过程中,MU5106航班机组也发现了有飞机正在滑跑起飞,立即加速滑行以尽快脱离跑道。

当时,操纵A320飞机的副驾驶一度有所迟疑,点了一下刹车,不过A320飞机的机长迅速接过了操纵杆,以7.03度/秒的速率,带杆到机械止动位,最终A320飞机从A330飞机的上空飞越,避免了可能发生的撞机事故(机上旅客413人、机组26人)。

根据民航局的调查显示,当时两架飞机的垂直距离最小时为19米,翼尖距仅为13米,只差3秒就会造成两机相撞。

事件发生后,由中国民用航空局、民航华东地区管理局共同组成的调查组,分别对事发相关人员进行调查询问。10月12日,来自调查组的初步判断显示,这一事件是一起因塔台管制员指挥失误造成跑道侵入的不安全事件。10月14日,民航局召

开紧急安全视频会，进一步通报了 10·11 事件调查的初步结果，这是一起塔台管制员遗忘飞机动态、违反工作标准造成的人为原因严重事故征候（事故征候是指在航空器运行阶段或在机场活动区内发生的与航空器有关的，不构成事故但影响或可能影响安全的事件）。

多位民航业内人士介绍，日常飞机的起飞和降落，都是在管制员的指挥下进行的，塔台管制员属于空管系统的岗位之一，一般是在机场的塔台中根据屏幕及观察现场，对飞机发布起飞或降落等指令。遇到一架飞机起飞、另一架飞机要穿越跑道的情况，应该在确保要起飞的飞机抬轮之后，再对另一架飞机发出穿越指令。而在这一事件中，A320 飞机接到塔台管制员 36L 跑道起飞指令后的 37 秒，塔台管制员遗忘了 36L 跑道有飞机在起飞，开始指挥在 H3 道口的 A330 飞机穿越 36L 跑道。

尽管没有造成人员伤亡，但这一事件已被民航局定义为严重事故征候。要知道，在 37 年前发生的特内里费空难，与虹桥机场上演的惊险一幕有些类似，当时造成 583 人死亡，是全球航空史上最严重的空难之一。

（资料来源：百度百科，10·11 虹桥机场跑道入侵事件[DB/OL]. https://baike.baidu.com/item/10·11_虹桥机场跑道入侵事件, 2018-10-29.）

10·11 事件是一起发生在我们身边的惊险事件，没有造成人员伤亡固然值得庆幸，然而也不得不令人反思，对于管制员这样一个关乎生命安全的重要岗位，什么是最重要的？专业知识和实际操作经验，这当然是基础。然而，仅具有这些就够了吗？试想假如 A320 的速度达不到抬起的程度呢？假如机长的操作稍有迟疑呢？早一秒晚一秒的后果都是不堪设想的。如果发生了事故，那么即使管制员被开除甚至坐牢，又对这几百条鲜活的生命、几百个破碎的家庭有何助益呢？案例显示，管制员显然是由于疏忽大意造成的事故，在一个如此需要责任心，半分钟都不能分神的岗位上，把所有乘客的生命安全放在重中之重的位置上才是这个岗位的首要职责，而职责的履行需要靠职业道德来保证。千万不要认为这只是极端事件、偶然事件，对职业道德的忽视，可能会导致不同职业领域中各种恶性事件的发生。在今天的社会，大多数人都会涉足职业领域，经历或长或短的职业生涯。因此，职业道德在职业分工日趋细化、职业大发展的今天显得尤为重要。

第一节 道德与职业道德

一、道德

（一）道德的内涵

每个人都生活在一定的社会环境中，都必然要与他人、社会、自然界发生关系，这些关系需要一定的规范来约束和调整。道德与法律是调节社会关系和人们行为，建立社会正常秩序的两种重要规范。

道德是由经济基础决定的上层建筑和意识形态,是以善恶为标准,依靠社会舆论、传统习惯和内心信念评价人们的行为,调整人与人、人与自然和人与社会之间关系的行為规范的总和。道德首先具有规范性,它是人们行为时应当遵循的原则和规范;道德又是一种评价标准,是对人们思想言行进行评价的标准。道德就其实质来说,是社会生活对人们的一种要求。社会生活基本上包括公共生活、职业生活和家庭生活三大领域,道德也可分为社会公德、职业道德和家庭道德。我们的社会离不开道德,人生更离不开道德。

（二）道德的特点

作为一种社会意识形态,道德有其自身的特点。

（1）道德具有广泛性。它并不局限于人类活动的某个特定范围内,而是广泛地渗透于社会生活的各个领域、各种社会关系中。在经济、政治、文化、宗教、社会生活等领域都存在道德问题,不同行业之间、各个家庭之间、各个单位之间,甚至师生之间、家庭成员之间、同事之间也都存在着道德问题。

（2）道德具有特殊的规范性。道德和法律是维持社会秩序的两大手段。和法律不同,道德依靠社会舆论、传统习惯和人们的内心信念等力量来发挥和维持其社会作用,通过教育、劝诫、说服、示范等方式起作用,只提倡“应当怎样”“不应当怎样”,而不像法律那样强行规定“必须怎样”“不准怎样”。

（3）道德具有历史的继承性和鲜明的阶级性。道德是建立在一定社会经济基础之上的社会意识形态,具有鲜明的时代特征,并具有历史的延续性。在阶级社会中,道德还具有鲜明的阶级性。例如,“孝敬父母”这一道德规范从奴隶社会产生至今,依然是人人颂扬的传统美德。大学生要继承和弘扬中华民族的传统美德,取其精华,舍其糟粕,并补充适应时代发展要求的新成分。

（三）道德的作用

道德对经济基础具有一定的反作用。道德的社会作用一般表现为以下三个方面。

（1）道德能够促进经济基础的巩固和发展。任何道德总是以自己的善恶标准去论证产生它的经济基础的合理性和正义性,谴责和否定不利于其经济基础存在和发展的思想与行为。道德对经济基础的这种能动作用,有力地促进了经济基础的发展。

（2）道德能够调节人与人、人与社会之间的关系,维护社会秩序。道德按照一定的善恶标准,通过评价等方式来指导和评价人们的行为与实践活动,指导人们“自律”,以达到协调人际关系、维护社会秩序、保障人们正常生活的目的。如经营者在诚信观念的约束下,就能够合法经营,维护正常的市场经济秩序。

（3）道德能够促进社会主义精神文明的发展。社会的道德风尚通常是衡量一个社会精神文明发展水平的重要标志,是整个人类社会精神文明发展的一种反映和体现。

当道德通过评价和鼓励等方式,造成社会舆论,就能够激发人们去追求完美的道德人格,形成良好的道德风尚,促进精神文明的发展。

二、职业道德

(一) 职业道德的内涵

道德是一个庞大的体系,职业道德是这个体系中的重要组成部分。职业道德是一般社会道德在职业活动中的具体表现,它更为职业化、具体化、个性化。一般来说,职业道德的构成要素主要包括职业的责任心、职业良心感、职业的业务能力、职业的纪律观念、职业的理想信念。例如,师德要求老师“为人师表”“教书育人”“诲人不倦”;医德要求医生“救死扶伤,治病救人”“实行人道主义”;法官要“秉公执法、刚直不阿”;商人要“公平买卖、童叟无欺”;国家干部要“勤政廉洁”等。

可见,职业道德是指从业人员在一定的职业活动中应当遵循的、具有一定职业特征的道德准则和规范的总和。职业道德既是对从业人员在职业活动中的行为要求,又是从业人员对社会所承担的道德责任和义务,调节着各种职业关系,即从业人员与服务对象、职业与职工、职业与职业之间的关系。要做一名合格的劳动者,就必须遵守职业道德。

(二) 职业道德的特点

职业道德是从职业活动的需要中形成和发展起来的,它除了具有道德的一般特征,还具有自身的鲜明特点。

(1) 专业性和多样性。职业产生于社会分工,任何一个职业都有与其他职业不同的性质和任务,有着各自的服务对象和服务内容。因而各种职业都有自己的职业规范,甚至各个工种、岗位的职业规范都不一样,表现出很强的专业性。而各种职业生活不同的道德要求,决定了社会职业道德也具有多样性。随着社会生产的不断发展、科学技术的突飞猛进,社会分工越来越细,新兴行业不断涌现,与之相适应的职业道德也在不断产生。

(2) 实用性和广泛性。职业道德是社会各行业的劳动者都必须遵守的道德,与具体的职业活动紧密联系,它并不单纯地表现为抽象的理论和一些原则性的规定,而是从各职业从业人员的道德实践中,从本职业的实际要求出发,通过规章制度、工作守则、公约、誓词和条例等一些简明形式,对本职业的从业人员提出具体明确的道德要求,具有很强的针对性和可操作性。而对一切从业人员来说,只要从事职业活动,在其特定的职业生活中就都必须遵守职业道德,它渗透在职业活动中的方方面面,具有较大的广泛性。

(3) 继承性和时代性。人们的职业生活代代相传,有着历史的连续性和相对稳定性,因而职业道德也具有明显的继承性。从事不同职业的人们,在从先辈那里学习职

业技艺的同时,还继承了与这一职业相联系的比较稳定的职业传统习惯、职业行为准则和职业心理、职业品格,这使得不同时代的职业道德具有许多相同的内容。例如,从古至今人们都把“诲人不倦”“教书育人”“为人师表”等视为教师的职业道德。但是,职业道德的继承性是相对的,任何时代的职业道德都具有鲜明的时代特征。21世纪,随着信息化、知识化时代的来临,教育新理念的运用,“创新精神”“尊重学生人格,发挥学生主体地位”这些观念丰富了教师的职业道德内涵。随着经济和社会发生的重大变化,新的行业不断涌现,新的职业道德规范也将应运而生。

（三）职业道德的作用

职业道德渗透于社会各行各业和各种人群中,与不同的社会关系和社会行为相融合,是社会道德的有机组成部分,加强职业道德建设具有重要的意义。职业道德最主要的作用就是通过调节职业关系,维护正常的职业活动秩序。职业道德调节从业人员内部及从业人员与服务对象之间的和谐关系,为各种职业增添生机和活力,进而推动生产力发展;职业道德建设是“以德治国”的重要组成部分,是“依法治国”的重要补充;职业道德是维护正常的职业活动秩序和社会正常运转、形成良好社会道德风貌的保证。

第二节 职业道德的基本规范

一、职业道德规范的作用

职业道德规范是从事职业活动的人们应当遵守的职业行为准则。它既是调节职业活动中人们的各种关系、解决各种矛盾的行为准则,又是评价职业活动和职业行为善恶的具体标准。它告诉人们应该做什么、不应该做什么,应该怎样做、不应该怎样做。各行各业的劳动者只有明确并掌握职业道德规范,才能在职业活动中把职业道德要求转变成职业行为,才能协调好各种关系,解决好各种矛盾,出色地完成各项工作任务。

在现代社会中,职业道德规范通常以“准则”“规则”“守则”“条例”“规定”等形式表现出来,其主要内容包括有关从业人员应尽的职责和义务,从中体现说明哪些行为是被允许的,属于道德的行为;哪些行为是不被允许的,属于不道德的行为等。

职业道德规范的作用体现在以下4个方面。

（一）规范作用

职业道德规范规范着人们的职业品质和行为表现。社会各职业团体和组织中的每个从业人员需要按照职业道德规范所要求的基本准则,从职业道德意识、情感、意志、行为等各个方面去修炼自己。只有这样,才能引导每个从业人员识大体、顾大局,尽心尽责、全心全意地为人民服务;只有这样,才能指导人们正确地处理职业生活中国家、集体和个人之间的关系。

（二）协调作用

职业道德规范能够协调职业团体和社会组织中的内部关系。它要求从业者忠于职守，敬业乐业，精通业务，提倡团结协作、共同进步，提倡尊重领导、爱护下属等。职业团体或组织内部的每个成员，如果都能遵守职业道德规范，具备良好的职业道德，那么就一定能创建和谐、融洽的内部职业生活氛围，使这个团体或组织充满活力、欣欣向荣。职业道德规范还能协调职业团体和组织中从业人员与服务对象之间的关系。例如，商业道德协调着营业员与顾客之间的关系，医疗道德协调医护人员与病人之间的关系，教师道德协调着师生关系等。

（三）教育和评价作用

职业道德规范的教育作用在于使正在从业或即将从业的人员形成自觉的职业道德、内心信念、传统职业习惯和稳定的内在品德。这对大学生来说尤为重要，因为在校期间接受的是专业教育，今后从事的职业种类相对固定，所以有目的、有计划、系统地进行特定的职业道德教育，能为大学生顺利踏入社会、走上工作岗位、对国家做出贡献奠定基础。而在职业生活实践中，根据具体的职业道德规范和准则，对某种职业行为做出荣辱、善恶、高尚、卑贱的恰当评价，从某种意义上讲是一种无形的健康向上的精神力量，是调整人们职业行为的有力武器。

（四）社会推动作用

职业道德是社会道德的重要组成部分，职业道德规范在很大程度上反映出整个社会的总体道德和精神文明的水平。只有在职业生活中树立良好的职业道德规范，才能创建良好的社会氛围，进而推动社会道德和精神文明建设的发展。

二、职业道德规范的内容

（一）文明礼貌

文明礼貌是人类社会进步的产物，是从业人员的基本素质，是企业形象的重要内容，是人们在职业实践中长期修养的结果。

1. 文明礼貌的含义

文明指的是人类社会的进步状态，包括物质文明和精神文明两个方面，有时专指精神文明，如思想品德、情操、修养等。“礼貌”一词，在中国古代指“礼仪”“礼”“礼节”等，是维护奴隶社会和封建社会的典章制度与道德规范。我们今天所说的“礼貌”一词，是指人们在交往中，言谈举止谦虚、恭敬、彬彬有礼，相互之间表示友好和尊重的言行方式和规范的总称。“文明礼貌”是中华民族的传统美德，也是社会主义精神文明建设的最基本内容。

2. 文明礼貌的基本要求

(1) 仪表端庄。仪表端庄是指一定职业从业人员的外表要庄重端正。一般人的穿戴可以随个人的性格爱好而随意变化,不必过分挑剔指责。但对一定职业的从业人员来说,要把个人仪表视为职业水平的重要组成部分,给予高度重视和严格要求。应当做到着装搭配合理,头发、面部和手部要整洁干净,姿势端正等。

(2) 语言规范。语言规范,是人们在特定的职业活动中形成的或明文规定的语言标准或规范,是职业用语的基本要求。职业用语的基本要求是:语感自然、语气亲切、语调柔和、语速适中、语言简练、语意明确;面对服务对象要用尊称和敬语,如“您”“请”“对不起”“请谅解”“请原谅”“谢谢”“再见”等。语言是人们表达思想感情的工具,也是一门艺术。俗话说:一句话能把人说得笑起来,一句话也能把人说得跳起来。因此,在日常工作中不仅要会讲话,而且讲出话来还要有好的效果。

(3) 举止得体。举止得体是指从业人员在职业活动中行为动作要适当,不要有过分或出格的行为。其具体要求是:态度恭敬、表情从容、行为适度。

(4) 待人热情。待人热情是指从业人员在接待服务对象时,要有热烈的情感。待人热情是职业活动的需要,是与人交往的首要条件,其基本要求是:微笑迎客、主动热情、亲切友好。

(二) 爱岗敬业

1. 爱岗敬业的含义

爱岗是指从业人员热爱自己所从事的职业,热爱自己的工作岗位,用正确的态度对待各种职业活动,对工作有幸福感和荣誉感。一个人只要热爱自己的职业,就会全身心地投入到职业活动中,在平凡的工作岗位上干出不平凡的成就。敬业是指从业人员以严肃、恭敬、负责的态度对待自己的工作,兢兢业业、尽职尽责、勤奋上进,它是对爱岗的升华。爱岗敬业体现的是牢固的专业思想、勤勉的工作态度、强烈的事业心和奉献精神的统一,即通常所说的干一行、爱一行、钻一行、精一行。正如朱镕基就任国务院总理时说:“不管前面是地雷阵,还是万丈深渊,我都将一往无前,鞠躬尽瘁,死而后已。”雷锋的“螺丝钉”精神就是爱岗敬业的光辉写照。爱岗敬业也是大学生职业准备的重要内容,是事业成功的必要素质。

2. 爱岗敬业的基本要求

爱岗敬业是衡量一个从业人员是否具有职业道德的首要标志,它反映的是从业人员积极主动的工作态度,是社会主义道德的客观要求。爱岗敬业通过乐业、勤业、精业表现出来。

(1) 乐业。乐业就是喜欢自己的专业,热爱自己的本职工作,把职业生活视为一种乐趣和一份责任。热爱一项工作,就会对它有一种崇高的职业尊严感和荣誉感,有明确的事业心和成就感,有自信心和自尊心,深信自己的工作有益于国家、民族和他

人。一个人只要热爱自己的本职工作，就会有积极的工作热情和激情，有着无穷的动力。乐业具体体现在职业情感和职业行为两个方面。

(2) 勤业。勤业是指从业人员恪尽职守、认真负责、奋发努力、坚持不懈。要做到这一点，必须勤奋、刻苦、顽强。勤奋，要求做到脑勤、眼勤、手勤、腿勤，这是提高学习和工作效率的关键；刻苦，要求能经得起工作中的各种艰难困苦，这是勤业必须具备的一种精神；顽强，要求有勇气、有毅力去克服随时遇到的困难。“杂交水稻之父”袁隆平从 1964 年开始从事杂交水稻的研究工作，从三系杂交水稻到超级杂交水稻，经过 36 年的不懈努力，取得了令世界瞩目的骄人战绩。自推广杂交水稻以来，已累计增产稻谷 3600 亿千克，产生了巨大的经济效益和社会效益。

(3) 精业。精业是指对自己从事的职业业务纯熟、技能高超，并不断进取，有所发明和创造。在竞争日益激烈的情况下，“精业”已成为企业选拔人才的首要条件。例如，麦当劳餐厅在员工晋升时，就把考察“精业”放在了首位。

乐业、勤业、精业，三者相辅相成。乐业是爱岗敬业的前提，是一种职业情感；勤业是爱岗敬业的保证，是一种优秀的工作态度；精业是爱岗敬业的条件，是一种对完美的执着。

拓展阅读

从天而降的好运

在一个疾风骤雨的夜里，一对老夫妇走进一家宾馆的大厅，想要住宿一晚。这家宾馆的服务生很无奈地说：“十分抱歉，今天客人比较多，房间已经住满了。要是在平常没有空房的情况下，我一定会送二位到别的宾馆。可是我不想让你们再一次置身于风雨中，如果你们愿意，何不待在我的房间呢？它虽然并不像宾馆里的套房那样豪华，但还是蛮干净的，因为我必须值班，我可以待在办公室里休息。”

这位年轻人提出的建议很诚恳。于是，这对老夫妇大方地接受了他的建议，并对造成服务生的不便致歉。第二天，雨停了，老先生前去结账，柜台仍是昨晚的这位服务生，这位服务生依然亲切地表示：“昨天您住的房间并不是宾馆的客房，所以我们不会收您的钱，也希望您与夫人昨晚睡得安稳！”老先生点头称赞：“你是每个宾馆老板梦寐以求的员工，你会得到报答的。”服务员笑了笑，说这不算什么。他送老人出门后，转身接着忙自己的事情，很快就把这件事情忘记得一干二净。

几年后，这位服务生收到一位先生寄来的挂号信，信中说了那个风雨夜晚所发生的事，另外还附一张邀请函和一张去纽约的往返机票，邀请他到纽约一游。在抵达曼哈顿后，服务生在第 5 大道和 34 街的路口遇到了这位当年的旅客，这个路口矗立着一栋华丽的新大楼，老先生说：“这是我为你盖的宾馆，希望你来为我经营，记得吗？”

这位服务生惊奇莫名，说话突然变得结结巴巴：“你为什么选择我呢？你到底是谁？”

“我叫威廉。我没有任何条件，我说过，你正是我梦寐以求的员工。”

这家旅馆就是纽约最知名的 Waldorf Hotel（华尔道夫饭店），它于 1931 年启用，是纽约极致尊荣的地位象征，也是各国高层政要造访纽约时下榻的首选。而当时接下这份工作的服务生就是乔治·波特（George Boldt），一位奠定华尔道夫世纪地位的推手。

人们有时对一夜成功的人抱有成见，总觉得是因为他们运气好。就如这篇事例中的乔治·波特。然而，事实上每位成功的人，一定有其过人之处，乔治·波特的制胜法宝是他高尚的职业道德和爱岗敬业的奉献精神。作为一名普通的服务员，房间全满，如实告知，似乎已经尽到职业的本分。如果态度亲切和蔼，那么来投宿的客人心理或许还能稍稍好过一些，如果真正做到全心全意为客人服务，如大多数酒店广告语所宣传的那样，让客人感到宾至如归，像回家见到亲人一样，那么这些显然远远不够。乔治·波特正是以一种设身处地为职业对象着想的态度做了似乎超出工作范畴的事情。他并没有对客人采取公事公办的态度，而是不求回报地尽最大可能为客户服务，甚至在一定程度上牺牲了自己的利益。所以他才会有这样“从天而降”的好运，因为他是所有酒店“梦寐以求的员工”。

（资料来源：游韵之．职业道德 [M]．上海：上海交通大学出版社，2017: 133-135.）

（三）诚实守信

1. 诚实守信的含义

诚实守信就是忠诚老实、守信无欺。诚实和守信意思相通，诚实是守信的基础，守信是诚实的具体体现。诚实守信是中华民族的传统美德，是“立国之本”“做人之本”，是国之所以强大、人之所以为人的最重要的品德。诚实守信是从业人员必备的职业道德素质，是各行各业的生存之道，是维系良好的市场经济秩序必不可少的道德准则。

法国作家大仲马说：“一个人的信用就是生命。当一个人坚守信用时，他会获得荣誉；而当他背弃信用时，就会声名狼藉。”现在一些大学生认识不到诚信的重要性，考试作弊、编造假简历等屡见不鲜，其结果是误了学业，害了自己，也影响了大学生的整体形象。可见，诚信是内心和外部行为合一的道德修养境界，是真、善、美的统一，是人应具备的基本道德品质，是做人之本。

总之，诚信是一种品行和责任，是一种道义和准则，是一种声誉和资源。它能保证正常的生产、生活秩序，维护国家良好的国际形象，有利于物质文明和精神文明的和谐发展。

2. 诚实守信的基本要求

诚实守信要求每个人都要树立起诚信光荣、失信可耻的观念，讲实话，办实事，讲信誉，不欺诈。为此，应做到以下几点。

（1）忠诚于所属的组织。诚实守信首先表现在从业人员忠诚于所在的组织，心中始终装着组织，总是把组织的兴衰成败与自己的发展联系在一起，愿意为组织的发展贡

献自己的力量。具体来说,就是要诚实劳动,关心企业或组织的发展,遵守合同和契约。

(2) 维护组织信誉。质量和信誉一样是各行各业的生命,信誉要靠质量来保证。在充满竞争的市场经济体制下,各行业要树立强烈的质量意识,把讲究质量放在第一位,以质量求生存和发展。组织信誉和形象的树立,除了注意产品和服务质量,尤其要信守承诺。

(3) 保守组织秘密。每个组织成员或企业员工都有义务和责任保守秘密。企业间竞争日益激烈,商场如同战场,现代商战也是信息大战,企业或组织越来越重视收集把握各种市场信息,以便更好地抓住商机,获得成功。而一些不法商家为了获得某些信息不惜花费巨资收买相关人员,因此,作为组织成员应该保守组织秘密。当然,对组织里存在的非法行为,不但不能为其保守秘密,还应该检举揭发,投诉举报,这更是忠于组织的表现。

拓展阅读

储存诚信!

2018年2月,浙江省信用办、浙江省信用中心发布了2018年1月十大“守信”和“失信”案例,通过向社会公布,起到了奖优罚劣的作用。

为鼓励更多青年参与志愿服务,浙江省湖州市长兴县团委推出了青年创业信用证。该信用证分为5个等级,青年可凭信用证分别获得最高200万元人民币、30万元人民币、20万元人民币、10万元人民币、5万元人民币的贷款。长兴县水口乡顾渚村青年祁敏杰就是青年创业信用证的受益者。他积极参加各种志愿服务活动,在旅游高峰期,每天都忙碌在村里的大路小径中,配合交警和执法人员做好交通疏导、人员纠纷、游客安全等工作,累计参与志愿服务活动1600多小时。因此,祁敏杰获得了“2014年度县级十佳志愿者”“2015年度县五星级志愿者”和“2016年度浙江省最美消费维权义工”等称号。经审核,他的信用证等级升到特级,可享受200万元人民币的最高授信额度。近期,祁敏杰利用信用证从长兴农商银行拿到了100万元人民币的贷款,创办了农家乐,成功实现了自己的创业梦想。

湖州华煜建设集团有限公司历来纳税信用良好,根据湖州市国税、地税局提供的纳税证明,近两年该公司年度纳税额在1000万元人民币以上。2017年,该公司积极参与湖州市苕溪清水入湖河道整治工程(长兴段)、西苕溪干流沥青路面工程(重新招标)项目招标,得益于良好的纳税信用,该公司在招标中凸显优势,最终以98.33分成为第一中标候选人。2017年年底,华煜建设集团有限公司被项目业主农丰源股份有限公司确定为中标人,中标合同价为777.1432万元人民币。

不只在湖州,现今在全国范围内已经形成了“守信激励、失信可耻”的社会风气。目前中国人民银行已经建立了企业和个人征信系统。这个系统的建立可以说是将诚信

这一道德要求纳入法制的体系，目的是为了提高社会信用意识和公众遵纪守法意识。征信系统的应用，使拥有良好信用记录的个人和企业融资、商业交易等方面获得了公平、便利的发展环境，使拥有不良记录的个人和企业享受金融服务等方面受到限制或付出更高的成本而受到约束。政府部门将关于企业和个人遵纪守法信息和行政处罚信息纳入征信系统，不仅有利于促进行业信用管理，而且将影响到银行对信息最全、覆盖范围和使用最广的信用信息基础数据库。征信系统收集的信息以银行信贷信息为核心，还包括企业和个人基本信息及反映其信用状况的非金融负债信息、法院信息和政府部门公共信息等；既有正面信息，又有负面信息。截至 2015 年 4 月底，征信系统已收录了 8.64 亿自然人（其中有信贷记录的自然人为 3.61 亿人）、2068 万户企业及其他组织（其中有中征码的企业及其他组织为 1023 万户）；2015 年前四个月个人征信系统机构用户日均查询 161.2 万次、企业征信系统机构用户日均查询 24.5 万次，基本能够全面反映违法记录的企业和个人的贷款，促使公众重视在非银行领域的信用记录，自觉遵守有关法律法规。

该系统是目前世界上规模最大、收录人数最多、收集信贷信息最全、覆盖范围和使用最广的信用信息基础数据库，基本上为国内每个有信用活动的企业和个人建立了信用档案，基本能够全面反映企业和个人的信用状况，包括银行信贷信息、行政处罚与奖励信息、公积金缴存信息、社保缴存和发放信息、法院判决和执行信息、缴税和欠税信息、生活缴费信息、环保处罚信息、企业资质信息等。可见，今天的时代，我们不能只想着储存金钱，更要努力储存信誉。

（资料来源：浙江新闻网。诚信比赚钱更重要！[DB/OL]. http://zj.ifeng.com/a/20180214/6379874_0.shtml, 2018-2-13.）

（四）办公公道

1. 办公公道的含义

德国哲学家康德说：“如果没有了正义和公道，那么人生在世就不会有任何价值。”办公公道是指从业人员在办事情、处理问题时应站在公正的立场上，按照同一原则和同一标准办事的职业道德规范。办公公道是从业人员高尚的职业道德在职业活动中的重要体现，是为人民服务、提高服务质量必不可少的条件。办公公道有助于社会文明程度的提高，是市场经济良性运作的有效保证。

2. 办公公道的基本要求

在大力发展市场经济、扩大改革开放的新形势下，一方面，人们的自主意识、维权意识不断增强；另一方面，每个从业者面对着更大的诱惑和考验。拜金主义、享乐主义、实用主义对我们的社会主义道德观念带来了巨大冲击。在职业活动中要给予每个人应有的尊重，维护其应有的权利，就必须做到办公公道、公平公正、照章办事。

（1）要坚持真理，客观公正。坚持真理是指从业人员在大是大非面前立场坚定，

头脑清醒,以集体利益为重,自觉抵制腐朽文化思想的侵袭,做到不义之财不取,不仁之事不做,不法之行不为。客观公正是指从客观事实出发,客观公正地判断和处理遇到的问题,公平公正地对待所有当事人。公平公正职业活动中人们普遍遵守的道德规范,要将公道之心变为公道之行。每个从业者在自己的工作岗位上认真履行职责、公正行使职权、不徇私舞弊、不权钱交易、不以权谋私,就会弘扬社会正气,打击歪风邪气,纠正行业不正之风,推进社会文明程度的提高。

(2)要照章办事,敢于说“不”。这是指要严格按照规章制度办事,不徇私情。不能以个人的好恶、亲疏为标准,不能对不同地位、身份、职业的人采取不同的标准。对于错误要敢于拿起批评的武器与之做斗争,克服“老好人”的思想,增强做人的责任感。如有的人为一己之利,以主流掩盖支流,以成绩掩盖错误,不敢正视消极阴暗面,甚至包庇有“背景”的人,其结果是丧失人格,危害国家、集体和人民的利益。

(3)要从细微之处严格要求自己。做到办事公道,还必须从细微之处严格要求自己。“千里之堤,溃于蚁穴”,一些小事上的放纵就有可能导致大的错误、违法甚至犯罪。量变引起质变是千古不变的真理。任何从业者需要时刻牢记“勿以善小而不为,勿以恶小而为之”,对消极腐朽的东西防微杜渐,才能更好地做到办事公道。

(五) 勤劳节俭

1. 勤劳节俭的含义

勤劳节俭是指人们对待劳动及劳动成果的态度与品格。它要求人们热爱劳动,创造财富,珍惜劳动成果,节约资源。勤劳和节俭是相辅相成的,勤劳创造财富,节俭积累财富。只勤不俭,财富不能积累;俭而不勤,无财富源头。

自古以来,勤劳节俭都是中华民族的美德,是兴家立业的法宝。劳动是人和动物的根本区别,是人类对自身能力的尊重和肯定。只有勤于劳动才能实现人生的价值,为自己创造更多的财富,并通过劳动体验成功的喜悦,培育坚强的品格,获取更多的知识;也只有节俭才能累积财富,使家庭富裕,发展壮大自己的事业。勤劳节俭也是国富民强的基石,是建设节约型社会的需要。

2. 勤劳节俭的基本要求

大学生应将勤劳节俭作为自己品德修养的必修课程,视为体恤国家和孝敬父母的重要方式,树立起“以勤劳节俭为荣,以奢侈浪费为耻”的观念。大学生应从以下几个方面要求自己。

(1)正确认识勤劳节俭。人类社会的发展离不开物质文明和精神文明,正是人类的勤奋劳动推动着人类历史的进步,创造出了如此光辉灿烂的文明;正是个人的不懈努力,才有了诸多的成功人士。只有劳动者,尤其是勤劳者,才是最光荣、最可爱的人。我们还要认识到节俭不是吝啬,而是要求消费与需求的对等,主张“适度”,注重的是生活的全部内涵和质量。

(2) 加强道德修养,努力践行勤俭。勤劳节俭作为一种美德,既强调内心的修炼,又要求付诸行动,养成习惯,从身边小事做起,从自身做起,从现在做起。联合国将每年的10月31日定为“世界勤俭日”,就是为了加强对全人类,尤其是青少年勤劳节俭意识的培养和教育。大学生要多参加义务劳动和社会实践,以身作则,厉行节约,从一点一滴做起,树立节约资源的意识,养成自觉节约一度电、一杯水、一张纸的良好习惯。

(3) 讲究适度消费,反对铺张浪费。适度消费又称合理消费,是指从国情、家情出发,量力而行、量入而出,不盲目攀比,不随波逐流。目前我国大多数地区虽然解决了温饱问题,有的实现了小康,但整体收入水平并不高,因此脱离实际的消费并不提倡。“花明天的钱,圆今天的梦”的观念使一些人成了“房奴”和挣钱的机器,生活没有了乐趣。因此,讲究适度消费,我们要做到:根据自己的实际需要合理消费,不盲目攀比;不过分追求时尚、不刻意追求名牌;合理控制交往应酬上的消费,真正的感情和友谊不是靠金钱来维持和衡量的;根据自己的收入情况,科学规划自己的消费水平、消费方式、消费结构和消费时间,来满足自己全面发展的需要。

(六) 遵纪守法

1. 遵纪守法的含义

遵纪守法是指每个从业人员都要遵守一定的纪律和法律,尤其是要遵守职业纪律和与职业活动相关的法律法规。既要遵守一般社会大众所遵守的法律法规,又要遵守特定职业方面的法律法规;既要遵守单位内部的纪律,又要遵守职业纪律。

遵纪守法是从业人员的必备素质,是职业岗位对从业人员最基本的要求。遵纪守法是从业人员做好本职工作的先决条件,是其事业成功的基础,是维护自身权利的必要手段。同时,遵纪守法也是保证社会正常运转的必要条件。

2. 遵纪守法的基本要求

遵纪守法是社会主义道德的重要组成部分,也是大学生应大力提倡并努力践行的品德。

(1) 要知法懂纪。知法懂纪是遵纪守法的前提条件,从业人员要做到遵纪守法,首先必须认真学习相关的纪律和法律,并牢记在心。要知道什么可以做,什么不可以做,什么必须做,这样才能在职业活动中明确界限,掌握分寸。大学生是未来的国际型劳动者,一定要掌握相关的法律知识,这样才能在未来的竞争中取胜。

知法懂纪的途径和方法多种多样,除了在校期间系统学习法律知识,我们还可以通过岗前培训、就业实习、工作实践、报纸杂志、互联网等学习必要的纪律和法律知识,特别是和自己现在或将来从事的职业相关的岗位规范、职业纪律和法规,这样我们才能提高认识,为遵纪守法打下良好的基础。

(2) 树立正确的法纪意识,自觉遵纪守法。思想支配行动,法纪意识不正确,即

使知法懂纪也做不到遵纪守法,甚至还会钻法纪的空子做一些违法乱纪的事。现实生活中知法而犯法的人不在少数。知法懂纪不是目的,关键是要自觉遵纪守法。为此,我们要做到:通过学习法律和纪律,明确法纪的目的和重要性,使自己的行为符合法纪要求,做一个遵纪守法的劳动者。大学生也要清楚地认识到一个法制社会对人才法律素质的要求,培养正确的法纪意识,树立法纪的绝对权威,从思想到行动上都要符合法纪的精神和要求,实现法纪的自我内化,主动地遵纪守法,而不是将法纪作为口号挂在嘴边、写在墙上,应是身体力行、积极实践、严格自律、持之以恒,最终养成良好的习惯。

(3) 捍卫法律尊严,积极同违法犯罪行为作斗争。现实社会中存在的违法乱纪现象和不正之风需要人们自觉地与其作斗争,这是社会主义道德和职业道德对公民与从业人员的要求。大学生作为未来社会的重要接班人,不仅要自觉守法,而且要积极同违法犯罪行为作斗争,做法律的捍卫者,为社会主义精神文明建设贡献自己的力量。当然,大学生在与违法犯罪行为作斗争时,一定要讲究策略,不能蛮干,要在注意保护自己的同时勇于与违法犯罪行为作斗争。

(七) 团结协作

1. 团结协作的含义

团结协作是指人们为了实现共同的利益和目标,相互帮助、相互支持、共同发展。国际 21 世纪教育委员会指出:“由于竞争成为日常生活各个领域一种无处不在的现象,因此团结协作就显得尤为重要。”在科学技术发展和社会分工日益精细的现代化大生产条件下,团结协作既是处理从业人员之间和单位之间关系的重要道德规范,又是职业活动正常进行的重要保证。团结协作有利于建立和谐的人际关系,增强单位的凝聚力,成为事业成功的保障。

2. 团结协作的基本要求

团结协作是社会发展的需要,是对各单位和从业人员从事职业活动的基本要求,是集体主义道德原则和新型人际关系在职业活动中的具体体现,也是大学生为适应社会发展而要努力培养的优秀品质。

(1) 真诚、平等待人。在社会生活和人们的职业活动中,不管彼此之间的社会地位、工作性质、生活条件有多大差别,都应心诚意善、一视同仁、平等相待、相互尊重、相互信任。真诚、平等待人是人们在职业生活中团结协作的基础和出发点。因为在职业活动中,同事之间、上下级之间总会产生这样或那样的分歧和争论、矛盾和冲突,只有正确对待并妥善解决这些问题,才能增进彼此之间的感情和信任,有效地开展合作。这就必然要求人们在相处时要彼此心诚意善、坦率真挚、平等尊重、相互理解,这样才能同心协力、团结协作,使职业活动顺利进行,取得理想的效果。

(2) 虚心学习,悦纳他人。所谓“寸有所长,尺有所短”“三人行,必有我师”。

在职业活动中，每个从业人员都有自己的长处和不足，在思想、学识、技艺、能力和工作态度等方面都存在着差异。这就要求每个人都要学会欣赏别人，学人之长，补己之短，做到谦虚谨慎、戒骄戒躁，在相互学习和交流中加强合作，共同提高。

(3) 顾全大局，以集体利益为重。这是指在处理个人利益和集体利益的关系上要有全局观念，不计较个人得失，自觉服从集体利益的需要。在现代社会中，一方面客观存在着从业者个人和集体的利益关系；另一方面，各行业、各部门又是社会生产总体这个全局中不可缺少的组成部分。在职业活动中，从业者只有团结协作，讲大局、识大体，以集体利益为重，自觉做到个人利益服从集体利益、局部利益服从全局利益，才能处理和协调好个人利益与集体利益的关系。

(4) 加强协作，处理好主配角关系。现代社会分工日益细化，工作难度日益增大，单凭一个人的力量无法高质量地完成任务，也无法取得事业上的进展，因此工作上加强协作变得尤为重要。一项工作的完成有主角也有配角的参与，主角与配角必须紧密配合，主角要认识到配角不可缺少的贡献，尊重配角的劳动，充分调动配角的工作积极性，不要把功劳都记在自己身上；配角要胸怀大局，密切配合，共同完成好任务。加强协作，还要正确对待和处理竞争与合作的关系。现代社会的竞争，往往是合作中的竞争、竞争中的合作，从业人员之间只要团结协作，密切配合，正确处理二者之间的关系，便可以在竞争中达到双赢。

(八) 开拓创新

1. 开拓创新的含义

创新是指人们为了满足自身发展的需要，运用已有的知识和信息，不断地突破常规，发现或产生某种新颖、独特的有社会价值或个人价值的新事物、新思想的活动。创新的核心是“新”，其本质是突破，表现为开拓性。

创新是一个国家和民族不断兴旺发达的不竭动力。人类在创新的道路上由低级到高级，不断地走向文明。21 世纪是一个以创新为特征的充满竞争的世纪。一切竞争归根结底都是创新人才和创新人才所具备的创新能力的竞争，是创新速度与效率的竞争。创新是一个民族进步的灵魂，一个没有创新能力的民族，难以屹立于世界先进民族之林。开拓创新也是企业提高竞争力的最佳手段，是企业长盛不衰的保证。创新还是提升个人素质、发展事业的手段和动力。

2. 开拓创新的基本要求

“创新则兴，不创新则亡”，这是一个国家、民族乃至个人发展的定律。创新是从业人员及在校学生都应努力培养的品质和能力。

(1) 要有创新的意识和信心。“世上无难事，只怕有心人”，创新并非高不可攀，一个人的事业能否成功、创新能否实现，关键是要“有心”，有创新意识，善于抓住机会。自信心是创新的助推剂，只要有我们创新的意思，有足够的自信，善于在平凡

的生活中捕捉信息，独具慧眼，成功就会属于我们。

(2) 要有顽强的意志，敢于突破常规。创新是一份苦差事，它需要每个从业者既要有强烈的创新意识和热情，敢于突破常规，又要具备顽强的意志，积极实践。创新的本质是突破，只有解放思想，不屈从于任何权威，不囿于任何经典理论，才能更新观念，敢于做前人没做过的事，走前人没走过的路，并最终取得成功。一个人一旦具有顽强的意志，就会有无穷的勇气和力量，促使自己开拓未来，克服重重困难，并敢于及时转向，实现自己的创举。

(3) 要掌握科学的思维方法。要想创新，就必须善于思考，并掌握科学的思维方法。下面着重介绍几种常见的思维方法。①相似联想，是由某一事物或现象想到与它类似的其他事物或现象，从而产生创新设想和成果。②逆向思维，是从常规思维相反的方向去思考问题。实践证明，许多科学重大发现、新技术的发明、企业投资的决策都来自逆向思维。逆向思维常常出奇制胜，从另一个方向走向真理，发现规律。③扩散思维，是指从不同角度、不同途径去设想，探求问题的多种答案并最终圆满解决的思维方法，它被认为是创新思维的核心。

拓展阅读

格力——用创新引领未来

格力电器是中国电器行业的老品牌，现在更成为被广大消费者认可的知名品牌。从开始不掌握核心技术，只会简单模仿、抄袭的电器企业，到今天以创新为企业标签的品牌，从 2003 年险些被外商低价收购，挣扎在存亡线上的企业，到 2015 年成功挺进世界 500 强的国际大公司，仅仅用了短短 12 年时间翻盘的秘诀是什么？

曾经在世界上，“中国制造”是低质低端的代名词，因为不掌握核心技术，所以中国当时只能成为世界加工厂。格力的董事长董明珠说过：“一个真正有核心竞争力的事是什么，你能创造，创造才有核心竞争力，不是创造，那不叫核心竞争力，即使你给人家生产了，也不是你的。”“所以我们一直在鼓励创造，能够让中国创造成为一个真正的中国创造。”从这些话中，我们可以清楚地发现格力在打翻身仗的十几年来中，一直在努力建设自己科学健康的企业文化，而这种文化的根基就是职业道德，无论是提高产品质量、服务质量，还是努力创新，都不是仅为了追求经济利益，而是首先从消费者的利益出发，做符合消费者需求的产品；从社会利益出发，做节能环保的产品；从行业利益出发，为行业提供更先进的自主研发的创新技术；从国家利益出发，让中国制造在世界上占有一席之地。在这样强大的职业道德的支撑下，企业怎么还有理由不强呢？

2002 年以来，该公司通过建设全面、开放、持续的“格力掌握核心科技”的自主创新工程体系，实现了从“规模驱动业绩增长”到“创新驱动持续发展”的战略转变。

在 2014 年度国家科技奖励大会上,珠海格力电器股份有限公司荣获“科技进步奖——企业技术创新工程”项目奖。始于 2008 年的“企业技术创新工程”项目奖,通过更加关注“软”的创新组织管理行为,鼓励企业通过系统的创新工程为创新成果源源不断地涌现提供肥沃的土壤。而格力电器正是这方面的典型代表,其创新性集中体现在以下三个方面。

(1) 机制创新。设立“按需投入、不设上限”的研发投入机制;建立三通道人才晋升机制,形成由国家突出贡献中青年专家、国务院津贴专家及 161 名科技专家为核心、7100 名博士硕士本科技术人员组成的创新队伍;建立“开放创新、共同发展”的产学研协同创新机制。

(2) 平台创新。建设以国家级企业技术中心、国家工程技术研究中心为依托的多层次、高水平研发平台体系,其中 171 间实验室获十多家国际权威专业认证机构认可。

(3) 服务创新。率先提出“6 年包修、变频空调 2 年包换”的服务模式。多年的系统创新文化积淀为企业持续健康发展带来了巨大的实效。2013 年,企业营业收入 1200 亿元人民币,人均年产值 160 万元人民币,税收、利润双超 100 亿元人民币,全球市场占有率 33%,国内市场占有率 50%,连续 9 年全球第一,连续 19 年国内第一。

在技术研发方面,为了实现自主创新,掌握自己的核心技术,格力设立了七个研究院,拥有八千多名科研人才。格力掌握压缩机与电机技术、变频控制技术、系统节能技术、环保技术、质量控制技术五大全球行业领先技术。

(1) 压缩机、电机技术取得重大突破。研制出永磁同步电机、直流无刷电机、变频离心压缩机、无稀土磁阻压缩机、双级增焓压缩机共 20 个系列、300 个品种规格的产品。年生产压缩机 3600 万台、电机 6000 万台。在满足格力自身需求的同时,还销售到电梯、轨道交通、汽车、空调等领域,销售至日本日立、中国南车、东风汽车、日本大金、三菱等企业。

(2) 变频控制技术达到国际领先水平。自主研究 1Hz 变频控制技术,达到“国际领先”水平。该技术转化应用于格力电器、美国惠而浦、英格索兰(特灵)等企业 50 多个系列的变频空调中,从 2009 年到 2013 年,累计销售 4280 万套,销售 1500 亿元人民币。

(3) 系统节能技术获得重大进展。研制出高效离心机、多联机、多功能一体机等 15 大系列中央空调系统,其中首次研制出的永磁同步变频离心机,能效比达到国际领先水平,该机组可与光伏发电相结合,最大实现机组运行“零费用”;直流变频多联热水机组等 5 项产品列入国家重点新产品或国家自主创新产品。

(4) 环保技术取得重大进步。2011 年 7 月建成全球首条碳氢制冷剂 R290(俗称丙烷)空调生产线。2012 年 8 月,率先研发出 R32 新型环保冷媒空调,获得全球首张欧洲最具权威的 VDE 空调安全认证证书。

(5) 质量控制技术处于国际先进水平。通过设立空调业内独一无二的筛选分厂,

对外协外购零部件进行 100%全面检测；独创“五方提出”“三层论证”“四道评审”的研发设计流程，结合六西格玛设计理念及 TSQ 质量可靠性整体解决方案，保证产品研发的高质、高产、高效。2006 年获中国质量协会全国质量奖（制冷行业内首家获奖企业）；2013 年获国家质检总局首届中国质量奖提名奖。此外，格力的系统创新行业带动效应也十分明显。由企业 257 件获授权发明专利组成的五大核心技术体系，解决了影响制冷行业发展的重大技术难题，打破了国外的技术垄断，提升了国内品牌的市场占有率，国内中央空调的市场占有率从 2002 年的 5%提升至 2012 年的 35%。

格力的“创新创造价值”，对大学生的个人成长和职业发展也是极具意义的。目前国家鼓励科技创新，高校积极支持大学生“创新创业”，“创新者生存，守旧者灭亡”已经基本成为今天中国社会的共识。企业能否开发出新技术、新产品，一方面要看企业是否具有鼓励创新的环境，是否具有相信员工的企业精神，是否具有有良好的创新氛围；另一方面，要看员工是否具有创新意识、创新能力和创新动力，是否能够团结地组成一支稳定的富有创新素质的团队。也就是说，在今天的社会中，创新已经成为职业道德的新内容。

（资料来源：游昀之．职业道德 [M]．上海：上海交通大学出版社，2017：133-135.）

（九）服务群众

1. 服务群众的含义

服务群众就是为人民服务，它充分揭示了职业与人民群众的关系，指明了职业劳动者的主要服务对象是人民群众。毛泽东说“道德的核心问题就是为什么人服务的问题”，道德就是能够为他人“服务”，为国家、民族和社会“服务”，是一种为他人和社会的献身精神，即“服务”精神。职业道德的各项基本规范无不与为人民服务紧密相连。每个从业者在服务群众的过程中，人生价值得到实现。

服务群众是社会主义道德要求的集中体现，是社会主义经济基础和政治制度的客观要求，是建立和发展社会主义市场经济的需要。这就要求各从业人员时时刻刻为群众着想，想群众之所想、急群众之所急、忧群众之所忧；一切以人民的利益为出发点和归宿，把服务群众作为自己的人生目的，实现个人利益、职业集体利益和人民利益的根本一致，把人民群众的利益得失作为衡量自己工作是非的标准；处理好个人和社会之间、单位与国家和整个社会之间的矛盾。

2. 服务群众的基本要求

服务群众是为人民服务这一道德核心在职业活动中的具体体现，每个从业者都要树立服务群众的观念，要相信、尊重群众，方便、造福群众，在具体的职业实践中做到以下几点。

（1）要热情周到。热情周到是指从业人员在职业活动中，对服务对象要保持主动、热情、耐心的态度，服务细致周到、实实在在。要将“全心全意为人民服务”作为自己

的座右铭，把为人民服务贯彻到职业行为中的每个细小环节，真诚热情地为人民服务。

(2) 要满足需要。满足需要是指从业人员心中要时刻装着群众，想群众之所想、急群众之所急，努力为群众提供方便，充分尊重群众的意愿，满足群众提出的合理的、正当的要求，这是服务群众的根本目的所在。

(3) 要有高超的服务技能。这是服务群众的基本条件和手段。服务技能水平的高低，直接关系到服务质量，关系到人民群众的切身利益和国家、集体的利益。因此，每个从业者要勤学苦练，不断提高自身的服务技能。大学生针对未来的工作岗位，也要练好扎实的基本功，为今后的职场工作做好准备。

(十) 奉献社会

1. 奉献社会的含义

奉献社会就是将自己的知识、才能、智慧甚至生命，毫无保留地、不计报酬地贡献给自己的国家和人民，为国家、社会和人民做出自己应有的贡献。奉献社会是社会主义职业道德的最高要求，是职业道德的本质特征，是一个从业者的最终目标。

首先，奉献社会是一个人自身发展的需要，是事业取得成功的可靠保证。人的价值的实质在于其对社会的贡献。离开了对社会的贡献，自我价值的实现就会成为无源之水、无本之木，事业成功也就无从谈起。其次，奉献社会有助于培养人的社会责任感，使从业者认识到自己的社会责任和历史使命。其实一个从业者无论在什么行业、什么岗位，从事什么工作，只要他爱岗敬业，努力工作，就是在为社会作贡献。奉献是平凡的、大众的，奉献是一种爱心，它其实就在我们身边。奉献是社会主义职业道德中的最高境界，是中华民族的优秀道德传统，应大力弘扬。

2. 奉献社会的基本要求

奉献社会的基本要求就是要坚持把国家利益、集体利益和社会效益摆在第一位，这是每个从业者职业行为的宗旨。具体要做到以下两点。

(1) 要有全局观念，正确处理个人利益和公众利益、经济利益和社会效益两种关系。每个从业者始终要将国家利益、集体利益、公众利益放在首位，无论在什么情况下，始终不忘奉献社会，不做有损于国家和社会的职业行为。特别是在我国完备的市场经济体制还未真正建立起来之时，国家要给予必要的指导，舆论要给予正确的导向，帮助人们处理好“义”与“利”的关系，处理好经济利益和社会效益的关系，真正把奉献社会的职业道德规范落到实处。

(2) 要有奉献意识和敬业精神。你不奉献，我不奉献，谁来奉献？你也索取，我也索取，向谁索取？因此，每个从业者首先要有奉献意识，从自我做起，牢记为人民服务的宗旨。其次，要有敬业精神，敢于实践。敬业是奉献的前提和基础，离开了敬业，奉献就是空谈。每个从业者要把自己的理想和为人民服务的实践结合起来，爱岗敬业，尽职尽责，这样才能真正做到奉献社会，造福人民。

第三节 大学生职业道德的树立

21 世纪人才的竞争,不只表现在学历上,更多的是劳动者素质上的竞争。而在市场经济建设中,人们最大化地追求经济的发展、生活水平的提高,往往忽视了道德品质的培养,导致整个社会道德水平有所下降。作为一名当代的大学生,想要立足社会并成就一番事业,除了要刻苦学习各种知识和技能,还应注重自身职业道德的培养,形成良好的个人道德品质,为以后正确处理职业内部、职业之间、职业与社会之间、人与人之间的关系做好准备。

一、大学生树立良好职业道德的作用

(一) 树立良好职业道德有助于提高自身综合素质

职业道德修养对于个人的健康成长和事业发展具有重要的作用。人才的竞争归根结底是劳动者素质的竞争,只有高素质的劳动者,才能生产出高质量的产品,提供高质量的服务。大专院校的学生,除了掌握专业知识和职业技能,还必须有意地通过学习职业道德课程、接受职业指导来全面提高个人修养。在职业道德行为养成过程中,培养正确的职业观、敬业精神、服务思想、职员意识、职业责任感、遵纪守法、廉洁奉公等职业道德素质,养成良好的职业道德习惯,从而使自身综合素质得以提升。只有不断地提高自身的素质,才能在未来的激烈竞争中始终立于不败之地。

(二) 树立良好职业道德有助于促进事业成功

职业道德反映一定的经济要求。当职业道德体现在一个人的职业生活中时,它就具体内化并表现为职业品格。职业品格包括职业理想、进取心、责任感、意志力、创新精神等。这些品质的发挥程度与一个人精神生活的充实程度和事业的成功程度是紧密相连的。很难想象一个既没有职业理想,又没有进取心、责任感、意志力等品质的人能够在事业上有所成就。因此,个人事业的发展总是与个人的职业道德和职业行为密切相关的。树立为他人、为社会作贡献的良好职业道德能使精神生活变得更加美好,也必然促进工作上台阶、上水平,并最终成就一番事业。

(三) 树立良好职业道德有助于实现人生价值

人生的追求离不开社会,个人只有把自己融入到社会的大事业之中,人生才有意义,才有价值。人生价值是在服务群众、奉献社会的职业实践中实现的。服务群众、奉献社会又都是职业道德基本规范,一旦把这些变成了个人的自觉行动,人生价值就可得以实现。因此,人生价值的实现离不开良好的职业道德行为。

正像每个人的历史是由自己写出来的一样,每个人的职业理想的实现也完全是由自己创造的。自己创造自己,是实现职业理想的一个重要特点。职业理想的实现程度

固然要受到一定客观条件的限制，但受主观因素的影响更大。个人的条件、能力、意志、志向及主观努力，在很大程度上决定着职业理想实现的水平。同时，职业理想的实现，也主要凭借职业生活这一活动舞台。心理学告诉我们，一个人的行动与他的理想目标成正比。理想目标越远大、越坚定，焕发出的精神动力就越强，表现出的行为约束力就越严，产生出的品德塑造力就越大。具有良好的职业道德修养，敬业、乐业，献身于自己所从事的职业，这无疑为自己的人生取得较大的成功增加了举足轻重的砝码。

职业活动是人们奉献社会和个人谋生的根本途径，在人的一生中具有十分重要的地位。大学生要想在将来走上工作岗位后做出成绩，有所建树，就必须充分认识到个人职业道德修养的重要意义。那种认为无须培养职业道德也能做好工作，也能实现职业理想的看法，是十分错误的。

（四）树立良好职业道德有助于抵制不正之风

树立良好的职业道德能使从业者自觉抵制不正之风。我们党和国家历来很重视职业道德建设，特别是党的十二大明确提出了职业道德建设的政策与措施，党的十二届六中全会通过的《关于社会主义精神文明建设指导方针的决议》，群众性的职业道德建设广泛开展，涌现出了一大批先进人物和文明单位。但不容忽视的是，在市场经济的新形势下，由于拜金主义、享乐主义、极端个人主义、庸俗功利主义等思想的冲击和侵蚀，在我们的社会生活中出现了一些不正之风。在一些干部中出现了以权谋私、贪污受贿、铺张浪费、弄虚作假、损公肥私、失职渎职、徇私舞弊等腐败行为；行业中开后门、拉关系、以次充好、以假充真、缺斤短两、尔虞我诈、见利忘义等现象屡屡发生。面对这些情况，每个从业者必须在职业活动中，按照职业道德基本规范和行业职业道德规范，自觉地、有意识地加强职业道德行为的养成训练，坚定职业道德信念，坚强职业道德意志，严于律己，这样才能抵制不正之风的侵蚀，成为遵守职业道德规范的楷模。抵制不正之风是每个从业者的义务和责任。

大学生作为明天的职业工作者，是社会主义建设的主力军。由于受资产阶级思想及社会不良风气等多方面因素的影响，拜金主义、享乐主义、个人主义、见利忘义、唯利是图等思想在一些同学的思想意识中还有相当大的影响。在校期间，大学生要切实加强职业道德修养，自觉地把职业道德的基本规范转化为个人内心的要求和坚定信念，自觉抵制不正之风。

二、大学生树立良好职业道德的方法和途径

一个人职业道德品质的高低，主要取决于两个方面：一是教育、环境；二是修养。前者是外因，后者是内因，外因通过内因起作用。

古人云：“行为德之基也，基，始也。德自行而进，不行，则德何由而积？”职业道德行为是从业者在一定的职业道德知识、情感、意志、信念支配下所采取的自觉

活动。对这种活动按照职业道德规范要求进行有意识、有目的的训练和培养，称为职业道德行为修养。职业道德行为修养的最终目的，就是把职业道德原则和规范贯彻落实到职业活动之中，养成良好的职业行为习惯，做到言行一致、知行统一，进而形成高尚的职业道德品质，并达到崇高的职业道德境界。大学生良好职业道德行为的养成，应该从以下几个方面予以加强和提升。

（一）在日常生活中培养

“勿以恶小而为之，勿以善小而不为。”职业道德行为的最大特点是自觉性和习惯性，而培养人的良好习惯的载体是日常生活。紧紧抓住这个载体，有意识地培养自己的良好习惯，坚持下来，习惯就会成为一种自然，即自觉的行为。“培养”意为按照一定的目的长期地教育和训练。在日常生活中培养职业道德行为应做到如下几点。

1. 从小事做起，严格遵守行为规范

行为规范是在行为方面约定俗成或明文规定的标准、准则，它告诉人们该怎样做、不该怎样做。从小事做起，严格遵守行为规范，要求每位同学在点点滴滴、方方面面切实按照大学生的各种规范来要求自己，来衡量自己的言行，来指导自己的各种实践，不能随心所欲，放纵自己。

2. 从自我做起，自觉养成良好习惯

良好的习惯是一个人终身受用的资本，不好的习惯则是人一生的羁绊。每位同学只要从自我做起，从行为规范要求入手，从行为习惯训练抓起，持之以恒，就能养成良好的习惯。

（二）在专业学习中训练

专业理论知识与专业技能是形成职业信念和职业道德行为的前提与基础。职业道德行为的养成，离不开知识的学习和技能的提高。“训练”意为有计划、有步骤地使之具有某种特长或技能，在专业学习中训练职业道德行为的要求如下。

1. 增强职业意识，遵守职业规范

职业意识是人们对求职择业和职业劳动的各种认识的总和，它是职业活动在人们头脑中的反映。职业规范是指某一职业或岗位的准则，包括操作规程和道德规范。大学生要在专业学习和实习中增强职业意识，专业学习是获得专业理论和专业知识的基本途径，专业实习是了解专业、了解职业及其相关职业岗位规范，培养职业意识，养成良好职业习惯的主要途径。凡事预则立，不预则废。增强职业意识，遵守职业规范，这是未来干好职业、实现人生价值的重要前提。

2. 重视技能训练，提高职业素养

技能即职业技能，是一个从业者最基本的职业素养。任何职业都有专门的职业技能，它是一个从业者的能力因素能否胜任工作的基本条件，也是实现人生价值的基本保证。大学生要重视职业技能训练，向劳动模范、先进人物学习，刻苦钻研，培养过

硬的专业技能，提高自己的职业素养。

（三）在社会实践中体验

实践是检验真理的唯一标准。丰富的社会实践是指导人们发展、成才的基础，是实现知行统一的主要场所。职业道德行为的养成离不开社会实践，社会实践是职业道德行为养成的根本途径。“体验”意为通过实践来认识周围的事物，在社会实践中体验职业道德行为的方法有如下几种。

1. 参加社会实践，培养职业情感

职业情感是从业者在职业活动中产生和确立的内心情绪的体验。社会实践是培养职业情感的有效途径之一。每位同学在生产实习、为民服务、青年志愿者活动、社区服务、参观、社会调查、采访劳模和优秀毕业生等社会实践活动中，要有意识地进行体验，进而了解社会、了解职业、了解自我、熟悉职业、体验职业，明确社会对人才的道德素质要求，陶冶职业情感，培养对职业的正义感、热爱感、义务感、良心感、荣誉感和幸福感等。

2. 学做结合，知行统一

“知”是指在职业实践中经过总结经验和教训而获取的正确认识；“行”是指社会实践、职业活动，即人们改造客观世界的一切活动。在社会实践中，我们要把学和做结合起来，把学到的职业道德知识、职业道德规范运用到实践中，落实到职业道德行为中，以正确的职业道德观念指导自己的实践，理论紧密联系实际，言行一致，知行统一。

（四）在自我修养中提高

何谓修养？“修”是指陶冶、锻炼、学习和提高；“养”是指培育、滋养和熏陶。自我修养是个人在日常的学习、生活和社会实践中，按照职业道德的基本原则和规范，在职业道德品质方面的“自我锻炼”“自我改造”和“自我提高”。自我修养是提高职业道德水平必不可少的手段，是形成人们职业道德品质的内因。自我修养的关键在于“自我努力”，其目的在于，通过自我对职业活动的认识和实践，培养高尚的职业道德品质，把职业道德的基本原则与规范，自觉地转化为个人内心的要求和坚定的信念，逐步形成良好的职业行为习惯，成为具有高尚职业道德的人。

无数事实证明，凡是道德品质高尚的人，都是自觉进行道德修养的人。提高自我修养应注意如下几点。

1. 体验生活，经常进行“内省”

“内省”即内心审查检讨，使自己的言行规范合乎道德标准的要求。体验生活，经常进行“内省”，就是要通过职业生活实践，来认识职业，了解职业生活对从业者职业道德的要求，找出自己职业活动中的行为与职业道德规范的差距，进行审查检讨，使自己的行为符合职业道德规范。古人说的“吾日三省吾身”就是这个意思。

“内省”一要严于解剖自己，善于认识自己，客观地看待自己，勇于正视自己的

缺点；二要敢于自我批评、自我检讨；三要有决心改进自己的缺点，扬长避短，在实践中不断完善自己的职业道德品质。

2. 学习榜样，努力做到“慎独”

“莫见乎隐、莫显乎微，故君子慎其独也。”“慎独”是指独自一个人在没有外界监督的情况下，也能自觉遵守道德规范，不做对国家、对社会、对他人不道德的事情。《礼记·中庸》讲述的“慎独”既是一种道德修养方法，又是一种崇高的道德境界，因为它标志着一个人的职业道德修养已达到高度自觉的程度。

我国古代东汉时期的杨震，就是一个具有“慎独”思想的清廉无私的官吏。在为官上任的路上，他过去曾举荐过的王密深夜谒见，以十金相送，杨震拒绝收受。王密则说：“暮夜无知者。”坚持要杨震收下。可杨震却对他说：“天知、地知、我知、子知，何谓无知？”终于使王密羞愧地走了。

榜样的力量是无穷的。新时期在各行各业涌现出了无数的职业道德先进人物，如恪尽职守、勤政为民、助人为乐、无私奉献的信访干部吴天祥；传送党和政府温暖的贴心民警邱娥国；真情奉献他人的李素丽；献身科技事业的优秀知识分子罗健夫、蒋筑英……俗话说“见贤思齐”，特别是在市场经济条件下，我们更要向先进人物学习，激励和鞭策自己，加强道德修养，自觉做到“慎独”，努力提高职业道德素质。

（五）在职业活动中强化

职业活动是检验一个人职业道德品质高低的试金石。在职业活动实践中，应强化职业道德基础知识的运用，强化职业道德行为的规范，强化职业道德基本规范的掌握与遵守，强化行业职业道德规范的掌握与遵守。

在职业活动中强化职业道德行为要做到如下几点。

1. 将职业道德知识内化为信念

“内化”是把学到的职业道德知识、规范变成个人内心坚定的职业道德信念，即对职业道德理想与职业道德原则及对自己履行的职业责任与义务的真诚信奉。它是职业道德知识、情感和意志的结晶，也是人们职业道德行为的强大动力和精神支柱。只有这样的职业道德行为才有坚定性和持久性。

2. 将职业道德知识外化为行为

“外化”是把内心形成的职业道德情感、意志和信念变成个人自觉的职业道德行为，指导自己的职业活动实践。“不要总是梦想高尚的事情，而要做高尚的事情”。在职业活动实践中，要始终不渝地遵守职业道德规范，履行自己的职业责任和义务，做一个言行一致、表里如一的有职业道德的人。

总之，树立良好的职业道德对人的职业生涯至关重要。大学生在学习生活中，应注重行为规范训练，加强职业道德修养，努力提高职业道德素质；要坚持参加各种实践活动，在实践中培养良好的职业道德行为，形成高尚的职业道德。

课后案例

南京儿童医院“徐宝宝事件”

2009年11月3日早晨，徐定金夫妇带着高烧的宝宝来到南京市儿童医院就诊，急诊医生初步诊断为右眼眼眶蜂窝组织炎，收治入院治疗。

当晚7点多，在发现宝宝的病情有恶化迹象后，徐定金夫妇赶忙跑到值班医生毛某的办公室。当时正在玩网络游戏的当班医生毛某称：“这个宝宝白天不是我治的，他的情况我不了解，有什么情况你等白天管床医生来再说。”

在徐定金夫妇的再三恳求下，毛某很不情愿地来到了宝宝的病房，进行简单的处理后，并没有遏制宝宝病情的发展。

最终，即使徐宝宝母亲三次向医院医生和护士跪求，也没有挽救孩子的生命。2009年11月4日，五个月大的徐宝宝永远地离开了爱他的爸爸妈妈。

之后，南京市儿童医院院方及南京市卫生局在对本案的声明中，否认了当班医生玩游戏及一系列的冷漠表现。如此一来，通过媒体与网络曝光，引发了民众的强烈质疑。

面对大家的质疑，11月11日，南京市卫生部门决定成立一个由第三方参与的联合调查组继续调查，联合调查组由14人组成：4名主管部门工作人员，5名中央省市媒体记者，1名网民代表，1名计算机专家，2名省级综合性医院医疗专家，1名人民调解委员会成员。作为本次调查组唯一的一位网名代表，西祠胡同零距离论坛版主周桂华参与了技术组的调查工作。他告诉记者，调查组的一名计算机专家使用国家保密部门对上网记录进行检查的软件，恢复了被删除的上网记录，最终证明了毛某玩游戏的事实。与此同时，技术组的成员在调看11月4日的监控录像后，也清楚地看到了宝宝母亲三次下跪的镜头。最终，值班医生毛某因玩游戏，被吊销医师执业证书并行政开除，南京市儿童医院的院长、党委书记及其他相关医护人员共11人也受到严厉处分。

（资料来源：百度百科·徐宝宝事件[DB/OL]. <https://baike.baidu.com/item/徐宝宝事件>, 2018-10-29.）

本章小结

1. 道德是由经济基础决定的上层建筑和意识形态，是以善恶为标准，依靠社会舆论、传统习惯和内心信念评价人们的行为，调整人与人、人与自然和人与社会之间关系的行为规范的总和。
2. 职业道德是指从业人员在一定的职业活动中应当遵循的、具有一定职业特征的道德准则和规范的总和。
3. 职业道德的构成要素主要包括：职业的责任心、职业的良好感、职业的业务能力、职业的纪律观念、职业的理想信念。

4. 职业道德规范的内容包括：文明礼貌、爱岗敬业、诚实守信、办事公道、勤劳节俭、遵纪守法、团结协作、开拓创新、服务群众、奉献社会。
5. 大学生树立良好职业道德的方法和途径是在日常生活中培养，在专业学习中训练，在社会实践中体验，在自我修养中提高，在职业活动中强化。

思 考 题

1. 职业道德的内涵和构成要素是什么？
2. 职业道德规范有哪些具体内容？
3. 结合你的职业理想谈谈如何做到奉献社会？
4. 结合自身实际谈谈大学生该如何培养良好的职业道德？

后 记

本书由武汉工商学院管理学院常务副院长李明、武汉工商学院管理学院人力资源系主任余珊担任主编，由武汉工商学院人事部副部长宋益、武汉工商学院管理学院党总支副书记王留志、武汉工商学院管理学院教师邓君、王玉芳担任副主编。全书由武汉工商学院管理学院常务副院长李明、武汉工商学院人事部副部长宋益、武汉工商学院管理学院党总支副书记王留志负责统稿，李明最后审稿并定稿。按章节参加教材编写的人员如下：王玉芳和宋益老师（第一章、第二章、第三章）、邓君和李明老师（第四章、第五章、第六章）、余珊和王留志（第七章、第八章、第九章）。

在本书的编写过程中，我们参阅并吸收了大量的成果和文献资料，在此谨对这些成果的作者致以诚挚的谢意。同时，本书的编写、出版得到了电子工业出版社的大力支持，在此一并表示感谢！由于时间仓促和编写水平有限，书中难免有疏漏和不足之处，敬请专家和广大读者批评指正。

编 者

2018 年 11 月